



Manual de **EMPREGABILIDADE E LGBTI+**



08





Enciclopedia LGBTI+
Manual de
EMPREGABILIDADE
e LGBTI+

Realização



Financiamento



Apoio Institucional



Execução



Apoio



ENCICLOPEDIA LGBTI+

Manual de Comunicação e LGBTI+

Manual de Educação e LGBTI+

Manual de Direitos e LGBTI+

Manual de HIV/AIDS e LGBTI+

Manual de Saúde Integral LGBTI+

Manual de Psicologia e LGBTI+

Manual de Serviço Social e LGBTI+

► **Manual de Empregabilidade e LGBTI+**

Manual de Segurança Pública e LGBTI+

Manual de Turismo e LGBTI+

Manual de Advocacy, Litigância Estratégica, Controle Social e Accountability LGBTI+

Manual de Cultura e LGBTI+

Manual de Famílias LGBTI+

Manual de Esportes e LGBTI+

Manual de Cristianismo e LGBTI+

Manual de Pessoas LGBTI+ Privadas de Liberdade

Manual de Formas de Ativismo e Militância LGBTI+

Manual de Visibilidade Massiva e LGBTI+

Manual de Sustentabilidade da Causa LGBTI+

Manual de Pesquisas e LGBTI+

Manual de Interseccionalidade e LGBTI+

Manual de Feminismos e LGBTI+

Manual Corporativo e LGBTI+

Manual de História e Memória LGBTI+

Manual de Antirracismo e LGBTI+

Manual de Meio Ambiente e LGBTI+

Enciclopedia LGBTI+

Manual de EMPREGABILIDADE e LGBTI+



ENCICLOPÉDIA LGBTI+

Organizadores: Toni Reis E Simón Cazal

Secretário executivo de publicações:

Gabriel Santinelli F. Godoy

Comissão Editorial

Versão em português:

Cláudio Nascimento Silva

Esteban Paulón (Argentina)

Patrícia Mannaro

Rafaelly Wiest da Silva

Simón Cazal (Paraguai)

Toni Reis

Comissão Editorial

Versão em espanhol:

Carlos Lopez (México)

Esteban Paulón (Argentina)

Gustavo Valdés (Cuba)

Jorge Saavedra (EUA)

Norman Gutierrez (Nicarágua)

Ronald Céspedes (Bolívia)

Simón Cazal (Paraguai)

Toni Reis (Brasil)

Manual de Empregabilidade e LGBTI+

Autores

Fabian Algarte da Silva

Beatriz Santa Rita

Fernando Guglielmone Henderson

Rafael Otta

Dario Kosugi

Matheus Vicente

Igor Sousa Gonçalves

Eduardo Varandas

Revisão

Fabian Algarte, Fernando Henderson, Rafaelly

Wiest, David Harrad, Serafim Lissa Koga, Felipe

Camarão Grott, Kalynka Oliveira Feliciano e Aline

Mendonça Fraga

Revisão gramatical e ortográfica: Simone Valencio

Editora

Instituto Brasileiro de Diversidade Sexual - IBDSEX

Fotografia

Fotos do acervo pessoal dos participantes e

empresas, e organizações apoiadoras do Manual

Empregabilidade e LGBTI+

Daniel Patire; Associação da Parada do Orgulho

GLBT de São Paulo; Grupo Arco-Íris de Cidadania

LGBT; Hayza Helena Ramos

Arte Final

SOMOSGAY, Paraguai.

Dirección: Federico Gamarra

Ilustraciones: Fafo Ferrão

Diagramación: Gabriel Jaeggi

FICHA CATALOGRÁFICA

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Manual de empregabilidade e LGBTI+ / Fabian Algarte da Silva [et al.]; organização Toni Reis, Simón Casal. Curitiba, PR: Instituto Brasileiro de Diversidade - IBDSEX, 2023. (Enciclopédia LGBTI+; v.8) Outros autores: Beatriz Santa Rita, Fernando Guglielmone Henderson, Rafael Otta, Dario Kosugi, Matheus Vicente.

Bibliografia.

ISBN 978-65-996727-8-1

1. Diversidade no local de trabalho - 2. Empregabilidade - 3. Inclusão social - 4. LGBTI+ - Siglas - 5. Mercado de trabalho - 6. Sociologia - I. Silva, Fabian Algarte da. - II. Rita, Beatriz Santa. - III. Henderson, Fernando Guglielmone. - IV. Otta, Rafael. V. Kosugi, Dario. - VI. Vicente, Matheus. VII. Reis, Toni. - VIII. Casal, Somón. IX. Série.

23-165650

CDD-305.3

Índices para catálogo sistemático:

1. Diversidade sexual e trabalho : Relações de gênero : Sociologia 305.3 - Eliane de Freitas Leite - Bibliotecária - CRB 8/8415

Este Manual foi adaptado parcialmente da 3ª edição do Manual de Comunicação LGBTI+ publicado pela Rede GayLatino e pela Aliança Nacional LGBTI+* em 2021.

Este manual é uma realização da Rede GayLatino e da Aliança Nacional LGBTI+. Os conteúdos deste manual podem ser reproduzidos no todo ou em parte, desde que citada a fonte. Qualquer organização ou indivíduo pode disponibilizar gratuitamente a versão eletrônica deste manual em seu site ou outras mídias na internet. Este manual é uma obra prática em construção, podendo ter várias edições. Ela não é acabada. Qualquer dúvida, crítica ou sugestão pode ser encaminhada à Aliança Nacional LGBTI+, para futura revisão deste manual. E-mail: aliancagbti@aliancagbti.org.br

Esta publicação faz parte do Projeto Oportunidades: emprego e cidadania | Termo de Fomento nº 936417/2022 | Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

É proibida a venda deste manual.

* A Aliança Nacional LGBTI+ usa a sigla LGBTI+, significando lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, intersexos + outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero, não utilizando o "Q" de Queer, por entender que se trata de uma teoria (ex. Butler), e que as outras letras são identitárias.

Aliança Nacional LGBTI +

Avenida Marechal Floriano Peixoto,
366, cj. 47 - Centro, Curitiba-PR
80010-130
41 3222 3999
aliancagbti@aliancagbti.org.br
www.aliancagbti.org.br



📍 aliancagbti
📍 AliancaLGBTI
✂ Aliancagbti1
in Aliança Nacional LGBTI

A Aliança Nacional LGBTI+ é uma organização da sociedade civil sem fins lucrativos, com coordenações de representação em todas as 27 Unidades da Federação e também em mais de 300 municípios brasileiros. Possui 57 áreas temáticas e específicas de discussão e atuação. Tem como missão a promoção e defesa dos direitos humanos e da cidadania da comunidade brasileira de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e intersexuais (LGBTI+) por meio de parcerias com pessoas físicas e jurídicas. A Aliança é membro do Fórum Nacional de Educação, membro titular do Conselho Nacional de Combate à Discriminação contra LGBTI+, é membro aliada do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e parceira da Câmara de Comércio e Turismo LGBT do Brasil. Participa de vários conselhos estaduais, distrital e municipais de políticas públicas do Brasil. É pluripartidária e atualmente tem mais de 2000 pessoas físicas afiliadas. Destas, 47% são afiliadas a partidos políticos, com representação de 30 dos 33 partidos atualmente existentes no Brasil.

GayLatino

Independencia Nacional 1032,
Asunción 1250
Paraguai
www.redgaylatino.org



📍 redgaylatino
📍 Redgaylatino

GayLatino é uma rede de gays latino-americanos, ativistas em prol dos direitos das pessoas LGBTI+ e comprometidos com a resposta global ao HIV/aids, que tem por objetivo a construção de uma cultura de apoio e propósito coletivo, que se considera parte de uma coalizão de pessoas que trabalham a longo prazo pela saúde e pelos direitos dos gays e outros homens que fazem sexo com homens, bem como suas famílias e comunidades.

Aliança Nacional LGBTI (mandato 2020 a 2024)

Diretor Presidente: Toni Reis

Diretora Administrativa: Rafaelly Wiest da Silva

Secretária Geral: Patrícia Mannaro

Diretor de Políticas Públicas:

Cláudio Nascimento Silva

Assessora para Mobilização, Interação e Integração: Layza Lima Leopoldino

Conselho Fiscal

Patrícia Esteves

Lucas Siqueira Dionísio

Almir França

Conselheiros

Maria Berenice Dias, André Fischer, Dimitri Sales, Jaqueline de Jesus, Julian Rodrigues e Marcelo Nascimento

Comitê de Ética

Titulares: Ana Lodi, Marcel Jeronymo, Márcio Caetano,

Adjunta 1: Millena Passos e

Compliance Officer: Sérgio Junqueira

Coordenações de Áreas Específicas e Temáticas

<https://bit.ly/2PjKpip>



Coordenações de Representação Estadual

<https://bit.ly/3m8QUAQ>



Coordenações de Representação Municipal

<https://bit.ly/3sBsimK>



GayLatino

Executiva Regional

Secretário Geral: Simón Casal (*Paraguai*)

Presidente: Ronald Céspedes (*Bolívia*)

Vice-Presidente: Edgardo Medina (*Honduras*)

Secretário: Charlie Dos Veces López (*México*)

Tesoureiro: Toni Reis (*Brasil*)

Suplentes

Matías De Volder (*Argentina*)

Gustavo Valdés (*Cuba*)

Coordenação no Brasil:

Claudio Nascimento Silva

A black and white close-up portrait of Audre Lorde. She is looking slightly to the left with a thoughtful expression. Her hand is near her chin, and she is wearing a ring on her finger. On the right side of the image, there is a vertical bar with a rainbow color gradient from pink at the top to purple at the bottom.

Não são as nossas diferenças
que nos dividem.

É nossa incapacidade de reconhecer,
aceitar e celebrar essas diferenças.

Audre Lorde



Prefácio

Uma reflexão por Maitê Schneider sobre a experiência da Transempregos...

TRANSEMPREGOS - acertos, aprendizados e desafios da empregabilidade trans no Brasil

Este ano completamos 10 anos deste caminho potente e revolucionário, desde a criação da Transempregos, projeto do qual sou cofundadora e idealizado pela Dra. Márcia Rocha, primeira mulher trans reconhecida com nome social na OAB e a ser parte do Conselho Seccional da entidade, e que já recomendo que conheça mais em <https://marciarocha.net>

A Transempregos é o maior e mais antigo projeto de empregabilidade de profissionais transgêneros do Brasil e que já foi ponte de inclusão de milhares de pessoas, nas 2.350 empresas parceiras. É um projeto social totalmente gratuito, tanto para as empresas, quanto para as pessoas trans.

Neste prefácio, trago uma série de acertos e aprendizados que tivemos nesta trajetória, mas também quero apontar alguns desafios que percebi, para que possamos pensar conjuntamente soluções e acelerarmos mudanças de paradigmas para construção de um mundo verdadeiramente mais inclusivo.

Acertos e Aprendizados

- Não ter burocracias – Temos um processo muito simples para participação tanto das empresas, quanto de profissionais trans.
- Parcerias são essenciais – Somente conseguimos construir e solidificar nosso crescimento com o apoio das parcerias que temos, como com o Fórum de Empresas LGBTI+, que está com a gente desde nossa fundação, com Consultorias diversas de inclusão, ONGs, Entidades de Ensino (já conseguimos centenas de bolsas integrais de pós-graduação, graduação e dos mais

diversos cursos – bem como distribuição de notebooks para que profissionais trans pudessem trabalhar remotamente e não perdessem oportunidades pela falta destes aparelhos).

- Grupo de Voluntariado – Com a criação deste espaço dentro da Transempregos, pudemos crescer fazendo um atendimento direcionado para construção ou melhoria de currículos, LinkedIn e até encaminhamentos de carreiras. Hoje em dia, contamos com quase 100 pessoas voluntárias.
- Criação de cartilhas com conteúdos informativos e didáticos, para resolver as principais dúvidas, como as do projeto Agora Vai – e que podem ser acessadas em www.transempregos.com.br/agoravai
- Projetos de capacitação junto a diversas empresas, indo além da empregabilidade e oferecendo outros caminhos possíveis. Um dos maiores exemplos é o Projeto Transformação, feito em conjunto com o Google.org e Mães pela Diversidade e que já atendeu quase 5 mil pessoas trans no Brasil inteiro. Trata-se de um curso online totalmente gratuito, dividido em 4 módulos (habilidades subjetivas, identidade profissional, conhecimento jurídico e habilidades digitais) para preparar de modo prático a entrada de profissionais trans ao mercado de trabalho. Metade da equipe de docentes escolhida também são de pessoas trans. Conheça mais do projeto em <https://www.transempregos.com.br/transformacao>
- Criação de projetos inovadores – Como o primeiro “Programa de Trainee exclusivo para pessoas trans” da Casa&Video e a primeira “Escola de Eletricistas para pessoas Trans” criada junto com a EDP, Senai e Integra Diversidade.

Desafios

- As contratações ainda são muito higienistas – Levando em consideração as mesmas habilidades e o nível de experiência da pessoa que se candidata, percebemos nas milhares de contratações, que:
- Mulheres trans/transfemininas encontram mais dificuldade de contratação que homens trans/transmasculinos.
- Se além de trans, a pessoa for negra – aumenta em 72% a dificuldade da colocação desta pessoa em determinada vaga.
- Pessoas trans não-binárias, bem como aquelas que não têm passabilidade (quando uma pessoa trans é lida socialmente como cisgênera), terão maior resistência para sua efetivação.

- Quanto maior os marcadores identitários, fora do padrão que ainda existe, uma pessoa possuir, maiores serão as exclusões que o sistema fará.

Portanto, precisamos que as ações afirmativas comecem a ser pensadas com critérios de interseccionalidades e recortes mais amplos. Os próprios programas de Jovem Aprendiz, Estagiários e Trainees não são ainda pensados com estes atravessamentos.

- As contratações ainda são, na sua maioria, dentro do eixo Rio – São Paulo, mesmo que a grande maioria das empresas parceiras da Transempregos, atue no Brasil inteiro.

Precisamos que os programas de DEIP (diversidade, equidade, inclusão e pertencimento) das empresas, comecem a capilarizar suas iniciativas relacionadas ao tema. Raras são as empresas que conseguem este caminho. Um exemplo de empresa que está conseguindo é a Alpargatas, que através do [Alpha Transforma](#) – está mudando a realidade de pessoas trans na Paraíba.

- Processos seletivos mais longos para profissionais trans – Temos visto um aumento de 1 até 3 fases a mais para a efetivação de profissionais trans comparado a pessoas cisgêneras, quer seja por insegurança das pessoas envolvidas na atração e recrutamento ou falta de preparo anterior à execução do mesmo.
- Tokenismo – Ainda um problema sério, que traz uma série de questões que acabam afetando inclusive o engajamento da pessoa trans, que muitas vezes sente-se só e outras ainda têm, de modo quase obrigatório, a executar tarefas para as quais não foram contratadas, tais como: responder dúvidas sobre o tema, dar palestras para falar de suas dores e participar dos grupos de afinidades.
- Falta de políticas reais pensadas em plano de carreira para profissionais trans.
- Benefícios das empresas contratantes ainda não pensados na inclusão de pessoas trans – tais como licença parentalidade, plano de saúde, etc. E até criação de benefícios específicos para esta população, ainda é muito pouco pensado e por isto cito o exemplo da [Salesforce](#), que além de reembolso das cirurgias, medicamentos prescritos e terapia hormonal, direito a uma licença de um mês para recuperação das cirurgias, serviço de acompanhamento psicológico (não somente para seus colaboradores, mas também familiares), e reembolso de até US\$ 1.000 para quem precise atualizar documentos de identidade e verba de até US\$ 500 para a compra de roupas novas.

Antes de concluir, quero deixar abaixo, mais programas e projetos que fazem também um trabalho incrível de inclusão de pessoas trans.

Alguns não são específicos para esta população, mas aconselho que os conheça:

Educa Transforma
Camaleão
Todxs
Capacitrans

Antra
IBTE
Rede Trans
Recruta LGBTQ+

Que este prefácio e este rico manual tragam muitos insights, perspectivas e ações afirmativas na construção de um mundo melhor, onde a inclusão de todos, todas e todes possa ser cada vez mais uma verdade, e deixe de ser uma utopia.

Vamos, de modo coletivo, unirmos nossas potências. Juntas não somos só mais fortes, somos IMBATÍVEIS.

Márcia Rocha, Maite Schneider e Laerte Coutinho

Enciclopedia LGBTI+

Manual de EMPREGABILIDADE e LGBTI+



Sumario

Prefácio	15
SEÇÃO A - Conceituações e informações sobre questões LGBTI+	23
A1 Sexualidade, gênero e sexo biológico	24
A2 Orientação sexual	27
Cronologia de termos e siglas, com ênfase no Brasil	34
A3 Identidade e expressão de gênero	37
Identidade e expressão de gênero	45
A4 Preconceito, estigma, estereótipo, discriminação e violência	50
A5 União estável, casamento, família e adoção	61
A6 HIV, Aids e Infecções Sexualmente Transmissíveis	63
A7 Datas Comemorativas	67
A8 Bandeiras e símbolos	71
A9 Breve histórico da Luta LGBTI+	75
SEÇÃO B - Empregabilidade - Conceituações e considerações	83
Introdução à Seção B	85
B1 Empregabilidade: conceito e perspectiva tridimensional	86
B2 Qualificações e competências	90
B3 Conhecimento acadêmico	91
B4 Conhecimento técnico	92
B5 Habilidades comportamentais	93
B6 Mercado de trabalho	94
B7 Mercado de trabalho inclusivo para LGBTI+	95
B8 Desafios da empregabilidade	97

SEÇÃO C - Empregabilidade - Dicas práticas	101
C1 Educação formal	102
C2 Cursos profissionalizantes	106
C3 Buscando emprego	107
C4 Empreendedorismo	112
C5 Preparando-se para concorrer a oportunidades no mercado de trabalho	114
C6 Dicas práticas para começar a usar o LinkedIn	121
C7 Ética e atuação no local de trabalho	123
C8 Sugestões de filmes e livro	124
SEÇÃO D - Direitos da população LGBTI+ no trabalho	129
D1 Introdução	130
D2 Direito e acesso formal ao trabalho	131
D3 Proteção contra as fraudes nas relações de trabalho	132
D4 Direitos sindicais	133
D5 Proteção contra a discriminação de gênero e orientação sexual	134
D6 Prevenção ao Assédio Moral	135
D7 Prevenção ao Assédio Sexual	136
D8 Ações afirmativas	137
D9 Fortalecimento das Políticas Públicas	138
D10 Canais de Denúncia	139
Referências	140



SEÇÃO

A

Conceituações e informações sobre questões LGBTI+

Esta seção do Manual tem por objetivo oferecer conceituações e informações sobre questões LGBTI+*

* Neste manual o símbolo + foi acrescentado à sigla LGBTI+ para abranger outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero.

A1

Sexualidade, gênero e sexo biológico¹

Sexualidade

Refere-se às construções culturais sobre os prazeres e os intercâmbios sociais e corporais que compreendem desde o erotismo, o desejo e o afeto, até noções relativas à saúde, à reprodução, ao uso de tecnologias e ao exercício do poder na sociedade. As definições atuais da sexualidade abarcam, nas ciências humanas e sociais, significados, ideias, desejos, sensações, emoções, experiências, condutas, proibições, modelos e fantasias que são configurados de modos diversos em diferentes contextos sociais e períodos históricos. Trata-se, portanto, de um conceito dinâmico que vai evoluindo e que está sujeito a diversos usos, múltiplas e contraditórias interpretações e que se encontra sujeito a debates e a disputas políticas (Adaptado de GÊNERO, 2009).

Muitos consideram que a sexualidade é algo que todos nós, seres humanos, possuímos “naturalmente”. Aceitando essa ideia, fica sem sentido argumentar a respeito de sua dimensão social e política ou a respeito de seu caráter construído. A sexualidade seria algo “dado” pela natureza, inerente ao ser humano. Tal concepção geralmente se ancora no corpo e na suposição de que todos vivemos nossos corpos, universalmente, da mesma forma. No entanto, podemos entender que a sexualidade envolve rituais, linguagens, fantasias, representações, símbolos, convenções... Processos profundamente culturais e plurais (LOURO, 2015).

Afetividade

O termo se refere à capacidade do ser humano de ser afetado positiva ou negativamente tanto por sensações internas como externas. A afetividade é um dos conjuntos funcionais da pessoa e atua, juntamente com a cognição e o ato motor, no processo de desenvolvimento e construção do conhecimento.

Leia o código QR para
acessar a fonte.



1. Optou-se por utilizar o termo “sexo biológico”, por entender que é amplamente utilizado no Brasil, embora o termo venha sendo substituído por “sexo designado ao nascimento”. No âmbito internacional, há uma tendência crescente de utilizar o termo “características sexuais” em vez de “sexo biológico”.

Gênero

Conceito formulado nos anos 1970 com profunda influência do movimento feminista. Foi criado para distinguir a dimensão biológica da dimensão social, baseando-se no raciocínio de que há machos e fêmeas na espécie humana, levando em consideração, no entanto, que a maneira de ser homem e de ser mulher é realizada pela cultura. Assim, gênero significa que as pessoas são produtos da realidade social e não somente decorrência da anatomia de seus corpos (GÊNERO, 2009). No entanto, as identidades e expressões de gênero vão além da noção meramente binária (homem/mulher), como se poderá ver mais detalhadamente no item Pessoas não binárias no Capítulo 3

Cabe lembrar que, tanto a sexualidade quanto o gênero, de acordo com Louro (2008, n.p.) “são construídos através de inúmeras aprendizagens e práticas, empreendidas por um conjunto inesgotável de instâncias sociais e culturais, de modo explícito ou dissimulado, num processo sempre inacabado. Na contemporaneidade, essas instâncias multiplicaram-se e seus ditames são, muitas vezes, distintos. Nesse embate cultural, torna-se necessário observar os modos como se constrói e se reconstrói a posição da normalidade e a posição da diferença, e os significados que lhes são atribuídos.”

Linguagem Neutra x Linguagem Inclusiva

Segundo o manual de linguagem neutra em Língua Portuguesa:

“A linguagem neutra visa se comunicar de maneira a não demarcar gênero no discurso linguístico, a fim de incluir todos os indivíduos. Aplica-se a pessoas não-binárias, bebês intersexo, ao nos referirmos a um grupo de pessoas com mais de um gênero ou quando não sabemos quais pronomes usar com determinada(s) pessoa(s)” (CAÊ, 2022, p. 6). Na linguagem neutra, usamos pronomes neutros e flexão de gênero neutro como “ile/dile ou elu/delu”, outros exemplos de palavras no gênero neutro são “todes, alunes, professories”, entre outros. Além da linguagem neutra, temos a linguagem inclusiva, que também tem o objetivo de não demarcar o binarismo de gênero, mas ao invés de usar o pronome e flexão de gênero neutro, utilizam-se palavras da Língua Portuguesa que sejam plurais e inclusivas sem flexão de gênero algum. Por exemplo, ao invés de “todos os presentes”, usa-se “todas as pessoas presentes”; ao invés de “alunos”, usa-se “estudantes”; ao invés de “professores”, usa-se “docentes”, entre outros.

Leia o código QR para
acessar a fonte.



Sexo biológico / sexo designado ao nascimento

Em termos gerais, o sexo biológico/sexo designado ao nascimento diz respeito às características biológicas que a pessoa tem ao nascer. Podem incluir cromossomos, genitália, composição hormonal, entre outros. Como a genitália se expressa (é percebida/visível) desde o terceiro mês da vida gestacional, acaba por ganhar relevância, em nossa cultura, na “determinação” do sexo de uma pessoa ao nascer. Em um primeiro momento, isso infere que a pessoa pode nascer macho, fêmea ou intersexo (NEUTROIS.COM, [201-?]). Não há gênero no sexo biológico em si, o que existe é uma expectativa social de gênero em relação ao corpo/genital (CADERNO, 2017).

Intersexo

É um termo guarda-chuva que descreve pessoas que nascem com variações genéticas, fisiológicas ou anatômicas que não podem ser classificadas como sendo tipicamente masculinos ou femininos (GLAAD, 2016). O termo Intersexo vai além dessas variações, também é um conceito de luta por conquista e implantação de direitos (SANTOS; MARTINS, 2023). Ainda é comum a prescrição de terapia hormonal e a realização de cirurgia, destinadas a adequar aparência e funcionalidade da genitália, muitas vezes antes dos 24 meses de idade. Contudo, algumas pessoas intersexo submetidas a este processo relatam que não se adaptaram e rejeitaram o sexo designado ao nascimento, respaldando uma conduta terapêutica que defende o adiamento da intervenção até que o sujeito possa participar na tomada da decisão (SANTOS; ARAÚJO, 2004). Não se deve utilizar o termo hermafrodita para se referir a uma pessoa intersexo, é um termo desatualizado e depreciativo.

Aliados/as

Pessoas que, independente da orientação sexual ou identidade de gênero, tomam ação para promover os direitos e a inclusão LGBTI+. Elas são comumente conhecidas como “simpatizantes”, mas não fazem parte da sigla do movimento LGBTI+ (MONSANTO, 2019).

A2

Orientação sexual

Orientação sexual

Este termo se refere à forma como nos sentimos em relação à afetividade e à sexualidade.

Refere-se à capacidade de cada pessoa de ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero, de mais de um gênero ou de nenhum gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas (adaptado de PRINCÍPIOS, 2006, p. 7).

Basicamente, há quatro orientações sexuais preponderantes: pelo mesmo gênero (homossexualidade), pelo gênero oposto (heterossexualidade), por dois ou mais gêneros (bissexualidade/pansexualidade) ou por nenhum ou praticamente nenhum gênero (assexualidade). Estudos demonstram que as características da orientação sexual variam de pessoa a pessoa (KINSEY *et al.*, 1948). Assim, as quatro orientações sexuais preponderantes mencionadas acima não são as únicas.

Os termos homossexual e homossexualidade são palavras compostas, sendo que o elemento “homo” vem do grego e significa semelhante ou igual. Assim, os termos significam – grosso modo – atração pelo mesmo sexo/gênero². Originaram não como termos médicos, mas sim como termos neutros, jurídicos e eruditos ligados à emancipação das pessoas homossexuais (DEAN, 1996). Em seguida, os termos passaram a ser apropriados pela ciência, e depois pela sociedade em geral, principalmente a partir de seu uso no livro *Psychopathia Sexualis* (1886), do sexologista e psiquiatra alemão Richard von Krafft-Ebing (HUNTER *et al.*, 1998).

2. Considerando que muitas pessoas não compreendem a diferença conceitual entre os termos “sexo” e “gênero”, e as críticas que a sua utilização carrega em determinados contextos, neste material representaremos esses conceitos por vezes como “sexo/gênero”. No entanto, é importante destacar que esses conceitos não são sinônimos. O conceito de “sexo” é designado para representar um conjunto de características físicas e genéticas, e “gênero” foi criado pelo movimento feminista para representar os marcadores sociais e culturais do que é ser “homem” e “mulher”, ou “masculino” e “feminino”.

Homossexualidade não é doença

Em 1973, nos Estados Unidos a American Psychiatric Association retirou a homossexualidade da lista de desvios sexuais, reconhecendo que não se trata de um distúrbio mental (AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION TASK FORCE, 2009). Em nove de fevereiro de 1985, o Conselho Federal de Medicina aprovou a retirada, no Brasil, da homossexualidade do código 302.0 (desvios e transtornos sexuais) da Classificação Internacional de Doenças (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 1985).

Em 17 de maio de 1990, a 43ª Assembleia Mundial da Saúde adotou, por meio da sua resolução WHA43.24, a 10ª Revisão da Lista da Classificação Internacional de Doenças (CID-10), sendo que nesta versão da CID “a homossexualidade por si só não está mais incluída como categoria” (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1992, p.11, tradução nossa). A nova classificação entrou em vigor entre os países-membro das Nações Unidas a partir de 1º de janeiro de 1993 (GRASSI; LAURENTI, 1998; CNS, 2014).

Em 1999, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) formulou a Resolução 001/99, considerando que “a homossexualidade não constitui doença, nem distúrbio e nem perversão”, que “há, na sociedade, uma inquietação em torno das práticas sexuais desviantes da norma estabelecida sócio culturalmente” (qual seja, a heterossexualidade), e, especialmente, que “a Psicologia pode e deve contribuir com seu conhecimento para o esclarecimento sobre as questões da sexualidade, permitindo a superação de preconceitos e discriminações” (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 1999).

Em 20 de abril de 2020, o Supremo Tribunal Federal negou provimento à Ação Popular que alegava a inconstitucionalidade da Resolução 001/99 do CFP, de modo que a Resolução continua em vigor.

Assim, tanto no Brasil como em outros países, cientificamente, a homossexualidade não é considerada doença. Portanto, não existe ‘cura gay’.

*Leia o código QR para
acessar a fonte.*



Homossexualidade ao invés de homossexualismo

Termo incorreto devido ao sufixo “ismo”, que denota doença e anormalidade. O termo substitutivo é homossexualidade, que se refere da forma correta à orientação sexual do indivíduo, indicando “modo de ser e sentir”. A mesma lógica vale para as demais identidades, por exemplo, não se deve usar ‘não binarismo’ e sim ‘não binariedade’.

Assexualidades

Assexualidades são definidas como a ausência total, parcial, condicional ou circunstancial de atração sexual por outra ou outras pessoas; um conjunto de identidades sexuais em que o sexo não é o referencial primário do desejo ou da atração sexual voltada para um relacionamento íntimo por outra pessoa.

As pessoas assexuais não possuem a atração sexual como atração primária, como regra, tendo outras atrações (romântica, platônica, estética, sensual, etc.), como atrações primárias. A ausência de atração sexual não impede que pessoas assexuais desenvolvam relações íntimas de diversas complexidades com outras pessoas, e nem mesmo impede que pessoas assexuais pratiquem ou busquem a prática de atividades sexuais. As assexualidades falam sobre atração, e não sobre práticas sexuais.

Pessoas assexuais geralmente não possuem uma necessidade intrínseca de experimentar relações sexuais. Não há nenhum impedimento para que pessoas assexuais experimentem excitação sexual. Em geral, as pessoas assexuais não encaram a falta de excitação sexual como um problema a ser corrigido, e caso ocorra excitação sexual, não costumam sentir que suas necessidades não foram atendidas devido à falta de atividade sexual.

Alossexuais: são aquelas pessoas que sentem atração, interesse ou desejo sexual por outras pessoas sem precisar ter um relacionamento/vínculo emocional. Então as pessoas que não são assexuais, são consideradas alossexuais. A alossexualidade não diz respeito a por qual sexo/gênero a pessoa se atrai, mas a forma como ela se atrai, portanto a pessoa pode ser heterossexual, homossexual, pansexual, bissexual, etc, e alossexual.

As assexualidades não restringem as necessidades emocionais da pessoa. Assim como acontece com as pessoas não assexuais, ou alossexuais, há uma grande variedade nas formas como as pessoas assexuais suprem essas necessidades. Algumas pessoas assexuais podem desejar ter relacionamentos românticos. Outras podem ficar mais satisfeitas com amizades próximas, ou simplesmente estar mais à vontade não estando em um relacionamento.

Ace é o apelido popular para pessoas assexuais.

Assexualidade estrita: Não sentir atração sexual por nenhum gênero.

Demissexualidade: Não sentir atração sexual por outra pessoa, a não ser que um vínculo emocional forte venha a ser estabelecido com ela.

Graysexualidade (gray-A): Sentir parcialmente ou pouca atração sexual. É uma orientação fluída em todos os seus aspectos descritivos, tanto no aspecto dos interesses afetivos como dos sexuais. O termo também é usado como “guarda-chuva” para todas as identidades do espectro assexual em que as pessoas sentem atração sexual em algum nível.

Assexualidade fluída: Uma forma de assexualidade que não é fixa, e sim que muda ao longo do tempo. Em determinado momento a pessoa pode se sentir assexual estrita, depois demissexual e mais tarde graysexual, dentre outras orientações assexuais.

Adaptado de: www.asexuality.org.com colaboração extensiva do Coletivo AbrAce

Bissexual

É a pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas de dois ou mais gêneros. O termo “Bi” é o diminutivo para se referir a pessoas bissexuais.

Bissexuais não precisam, necessariamente, terem tido experiências com pessoas de mais de um gênero para se identificarem como tal.

“Bissexualidade é uma identidade plena, fluída. Não pressuponha que a bissexualidade seja naturalmente binária ou poligâmica, que nós temos “dois” lados ou que nós precisamos estar envolvidos simultaneamente com dois gêneros para sermos seres humanos completos. Com efeito, não pressuponha que existam apenas dois gêneros. Não interprete nossa fluidez como confusão, irresponsabilidade ou inabilidade de assumir compromisso. Não equipare promiscuidade, infidelidade ou comportamento sexual inseguro com bissexualidade. Esses são comportamentos humanos que atravessam todas as orientações sexuais. Nada deve ser presumido sobre a sexualidade de ninguém, incluindo a sua”. (THE BISEXUAL MANIFESTO, 1990, tradução nossa).

Cura da homossexualidade

No final do século XX, a Ciência, incluindo organizações profissionais da área da psiquiatria e psicologia, bem como a própria Organização Mundial da Saúde, declarou que a homossexualidade e bissexualidade não são doenças e nem distúrbios ou transtornos, e são tão naturais quanto a heterossexualidade (AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION TASK FORCE, 2009).

O Conselho Federal de Psicologia (CFP), por meio da Resolução 001/99, veda toda e qualquer tentativa de profissionais da psicologia de “curar” pacientes homo ou bissexual (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 1999). Nesses casos, quem infringir a resolução pode sofrer sanções, inclusive a perda do registro profissional. Também profissionais da psiquiatria ou medicina podem ser denunciados ao Conselho Regional de Medicina, caso tentem “tratar” a homossexualidade.

Em maio de 2012, a Organização Pan-Americana da Saúde publicou o documento “Curas para uma doença que não existe”, no qual afirma que “As supostas terapias de mudança de orientação sexual carecem de justificativa médica e são eticamente inaceitáveis”, posicionando-se formalmente como autoridade de saúde no sentido de que a homossexualidade é uma variação natural da sexualidade humana e não é patológica e que as supostas “terapias de reconversão” são ineficazes e têm caráter nocivo (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, 2012).

Em 20 de abril de 2020, o Supremo Tribunal Federal negou provimento à Ação Popular que alegava a inconstitucionalidade da Resolução 001/99 do CFP, de modo que a Reso-

lução continua em vigor.

A ação foi movida por um grupo de profissionais de psicologia em ligações com grupos religiosos que defendem o tratamento de reversão da homossexualidade, conhecido como ‘cura gay’.

Leia o código QR para
acessar a fonte.



Desvio sexual

No Brasil, a homossexualidade não é considerada “desvio sexual” desde 1985, pelo Conselho Federal de Medicina. É um termo ofensivo, pois enquadrava a homossexualidade na classificação de “parafilia” ou distúrbio de preferência sexual.

Gay

Pessoa do gênero masculino (cis ou trans) que tem desejos, práticas sexuais e/ou relacionamento afetivo-sexual com outras pessoas do gênero masculino. Não precisam ter tido, necessariamente, experiências sexuais com outras pessoas do gênero masculino para se identificarem como gays (GÊNERO, 2009).

A palavra “gay” vem do inglês e naquele idioma antigamente significava “alegre”. A mudança do significado para homossexual “remonta aos anos 1930 (...) e se estabeleceu nos anos 1960 como o termo preferido por homossexuais para se autodescreverem. [A palavra] Gay no sentido moderno se refere tipicamente a homens (enquanto que lésbica é termo padrão para mulheres homossexuais)” (OXFORD DICTIONARIES, 2017, tradução nossa).

Heteronormatividade

Heteronormatividade é uma expressão utilizada para descrever ou identificar uma norma social relacionada ao comportamento padronizado heterossexual. Esse padrão de comportamento é condizente com a ideia de que o padrão heterossexual de conduta é o único válido socialmente e que não seguir essa postura social e cultural coloca a pessoa em desvantagem perante o restante da sociedade (BENTO, 2008).

Heterossexista

O heterossexismo é a atitude condizente com a ideia de que a heterossexualidade é a única forma sadia de orientação sexual. O termo é utilizado na mesma acepção que caracteriza as palavras racismo e sexismo (BORRILLO, 2009).

Heterossexual

Indivíduo amorosamente, fisicamente e afetivamente atraído por pessoas do sexo/gênero oposto (adaptado de GÊNERO, 2009). Heterossexuais não precisam, necessariamente, terem tido experiências sexuais com pessoas do outro sexo/gênero para se identificarem como tal.

Homossexual

É a pessoa que se sente atraída sexual, emocional ou afetivamente por pessoas do mesmo sexo/gênero (adaptado de GÊNERO, 2009). Assim, o termo homossexual pode se referir a homossexuais femininas – lésbicas, ou homossexuais masculinos – gays (vide as definições de lésbica e gay nesta seção).

Homoafetivo

Adjetivo utilizado para descrever a complexidade e a multiplicidade de relações afetivas e/ou sexuais entre pessoas do mesmo sexo/gênero. Este termo não é sinônimo de homoerótico e homossexual, pois conota também os aspectos emocionais e afetivos envolvidos na relação amorosa entre pessoas do mesmo sexo/gênero. É um termo muito utilizado no mundo do Direito. Não é usado para descrever pessoas, mas sim as relações entre as pessoas do mesmo sexo/gênero (ABGLT, 2010).

Lésbica

Mulher (cis ou trans) que é atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo/gênero (cis ou trans). Não precisam ter tido, necessariamente, experiências sexuais com outras mulheres para se identificarem como lésbicas (GÊNERO, 2009).

A palavra lésbica originalmente se referia apenas às habitantes da ilha de Lesbos na Grécia, onde vivia a poetisa Safo entre os séculos VI e VII a.C. Safo escrevia muitos poemas de amor dirigidos a outras mulheres.

Não se sabe com precisão quando a palavra lésbica começou a ser utilizada para descrever mulheres que amam outras mulheres, embora seja possível encontrar o uso da palavra já no século XIX. Passou a ser utilizada amplamente com o surgimento do feminismo lésbico nos anos 1960 e 1970 (ABOUT.COM LESBIAN LIFE, 2013).

Pansexualidade

Considera-se que a pansexualidade é uma orientação sexual, assim como a heterossexualidade ou a homossexualidade. O prefixo pan vem do grego e se traduz como “tudo”. Significa que as pessoas pansexuais podem desenvolver atração afetiva e/ou sexual por outras pessoas independente de sua identidade de gênero ou sexo biológico (Adaptado de MARSHALL CAVENDISH CORPORATION, 2010).



Curiosidade

Uma relação entre dois homens, por exemplo um gay e outro bissexual, pode ser considerada uma relação aquiliana, e uma relação entre duas mulheres pode ser considerada uma relação sáfica. Essas terminologias são utilizadas para não invisibilizar pessoas bissexuais, pansexuais ou outras multissexualidades, ao invés de falar “relacionamento gay” ou “relacionamento lésbico”.

A homossexualidade não é uma opção sexual

“Impende estabelecer algumas premissas fundamentais para a apreciação da causa. A primeira delas [...] é a seguinte: a homossexualidade é um fato da vida. Há indivíduos que são homossexuais e, na formulação e na realização de seus modos e projetos de vida, constituem relações afetivas e de assistência recíproca, em convívio contínuo e duradouro – mas, por questões de foro pessoal ou para evitar a discriminação, nem sempre público – com pessoas do mesmo sexo, vivendo, pois, em orientação sexual diversa daquela em que vive a maioria da população.

A segunda premissa importante é a de que a homossexualidade é uma orientação e não uma opção sexual. Já é de curso corrente na comunidade científica a percepção [...] de que a homossexualidade não constitui doença, desvio ou distúrbio mental, mas uma característica da personalidade do indivíduo. Sendo assim, não parece razoável imaginar que, mesmo no seio de uma sociedade ainda encharcada de preconceitos, tantas pessoas escolhessem voluntariamente um modo de vida descompassado das concepções morais da maior parte da coletividade, sujeitando-se, sponte propria, à discriminação e, por vezes, ao ódio e à violência. Independentemente da origem da homossexualidade – isto é, se de raiz genética, social, ambas ou quaisquer outras –, tem-se como certo que um indivíduo é homossexual simplesmente porque o é. Na verdade, a única opção que o homossexual faz é pela publicidade ou pelo segredo das manifestações exteriores desse traço de sua personalidade. [...]

A terceira premissa é, a rigor, um desdobramento das anteriores: a homossexualidade não é uma ideologia ou uma crença.”

(Ministro Luiz Fux. Voto proferido no julgamento da ADPF 132 / ADI 4277.

Fonte: Revista Trimestral de Jurisprudência v. 219, p. 246, 2012)

Cronologia de termos e siglas, com ênfase no Brasil

Grécia Antiga

Na Grécia Antiga não existia o conceito de “homossexual” como o entendemos hoje. No entanto, existia o fenômeno da pederastia: uma relação socialmente reconhecida entre um adulto e um jovem do sexo masculino geralmente na adolescência. Eis a origem da palavra “pederasta”.

Na Idade Média / Moderna / Contemporânea, em português utilizava-se o termo “sodomita” na linguagem erudita, e o termo “somitigo” na linguagem popular.

1862 – Uranismo (Karl Heinrich Ulrichs)

Homossexual

Segundo Féray (1981), os termos homossexual e homossexualidade apareceram pela primeira vez em dois documentos anônimos publicados em Leipzig em 1869, com autoria atribuída ao jornalista húngaro Karl Maria Benkert (conhecido também pelo pseudônimo Kertbeny Károli).

Os documentos eram endereçados ao ministro da justiça da Prússia e argumentavam contra a penalização da “sodomia” (homossexualidade) naquele Estado.

Anos 1970/1990

Neste período no Brasil, o movimento organizado de pessoas LGBTI+ usava o termo genérico “homossexual” e não adotava siglas para identificar cada um desses segmentos.

Anos 1980/1990 - GLS

Sigla que se popularizou por designar, em uma única abreviação, não só os “gays” e “lésbicas”, mas também as pessoas que, independentemente de orientação sexual ou identidade de gênero, se solidarizam e “simpatizam” em relação à diversidade LGBTI+. GLS também é utilizado para descrever as atividades culturais e mercadológicas comuns a este grupo de pessoas.

A sigla GLS é excludente porque não identifica as pessoas bissexuais, travestis e transe-

xuais, entre outras identidades dissidentes da cisheteronorma³. Dessa forma, não deve ser empregada como referência à esfera política das diversas vertentes dos movimentos LGBTI+ (ABGLT, 2010).

1992 – Associação de Travestis e Liberados (Astral) – início do Movimento Nacional de Travestis e Transexuais

1993 - Lésbicas e Homossexuais

Em 1992, participantes lésbicas no 6º Encontro nacional do Movimento Homossexual (chamado assim desde o fim dos anos 70), reivindicaram maior espaço na programação dos Encontros e a discussão de “gênero, misoginia, machismo/sexismo (...) dentro dos grupos ‘gays’ (isto é, grupos de homossexuais masculinos).” (6º EBHO, 1992). Assim, quando da organização do próximo encontro, o nome do evento mudou para “7º Encontro Brasileiro de Lésbicas e Homossexuais”, dando mais destaque para as lésbicas (ainda em meio a polêmicas).

No final deste Encontro, definiu-se por fim, que o próximo teria o nome de 8º Encontro de Gays e Lésbicas, deixando de usar o termo ‘homossexuais’ (7º EBLHO, 1993).

1995 - Gays, Lésbicas e Travestis - GLT

O 7º Encontro também havia decidido pela criação de uma ‘Comissão Brasileira de Direitos Humanos para Gays e Lésbicas’ (7º EBLHO, 1993). A mesma foi fundada durante o 8º Encontro em 1995, com o nome Associação Brasileira de Gays, Lésbicas e Travestis (ABGLT), acrescentando a palavra ‘travestis’ e também proporcionando mais visibilidade à luta deste segmento pelo reconhecimento de seus direitos, além de unir as forças dos diferentes segmentos representados pela sigla. No decorrer dos próximos anos, o “T” da sigla passou a abranger travestis e transexuais, e às vezes transgêneros também, sendo escrito, GLT, GLTT ou GLTTT, conforme o ponto de vista em questão.

Anos 1990 – Também surge a sigla HSH – Homens que fazem Sexo com Homens, conceito cunhado por epidemiologistas.

2002 – Homoafetivos(as): termo criado pela Dra. Maria Berenice Dias, usado principalmente para falar de direitos / questões jurídicas.

2005 - Gays, Lésbicas, Bissexuais e Travestis - GLBT

No decorrer dos anos 2000, as pessoas bissexuais começaram a ter mais voz e a letra B de bissexuais foi acrescentada à sigla GLT em 2005.

3. Cisheteronorma ou cisheteronormatividade pode ser descrita como conjunto de normas sociais definidas, que moldam e regulam o comportamento das pessoas e estabelecem como única possibilidade a cisgeneridade e heterossexualidade. Assim, a cisheteronormatividade é percebida como um sistema de controle social que limita as identidades de gênero e orientações sexuais em nossa sociedade (ROSA, 2020).

2008 - LGBT

No dia 08 de junho de 2008, durante a I Conferência Nacional GLBT, promovida pelo Governo Federal, envolvendo mais de 10 mil pessoas em conferências estaduais e 1.200 representantes nacionais, reunidos em Brasília, decidiu-se pelo uso da terminologia LGBT para identificar a ação conjunta de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais no Brasil, começando pelas lésbicas (62% foram favoráveis em votação). Posteriormente, em dezembro de 2008, no maior evento do movimento LGBTI+ do Brasil, o Encontro Brasileiro de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – EBLGBT também decidiu-se pelo uso do termo LGBT.

Por volta de 2018, passou-se a incluir a letra “I” – LGBTI – para contemplar as pessoas Intersexo.

A partir de 2019 acrescentou-se o “+”, significando lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, intersexos + outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero.

2020/2021

A letra “A” começa a surgir na sigla, se referindo a Assexuais e Agêneros

2023

O governo federal adotou a sigla LGBTQIA+.

A Aliança Nacional LGBTI+ usa a sigla LGBTI+, significando lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, intersexos + outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero, não utilizando o “Q” de Queer, por entender que se trata de uma teoria (ex. Butler), e que as outras letras são identitárias.

(Cronologia elaborada por Toni Reis, com contribuições do Prof. Dr. Luiz Mott e de Zoé Rosa).

A3

Identidade e expressão de gênero

Identidade de gênero

Identidade de gênero é uma experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos e outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos (PRINCÍPIOS, 2006).

Identidade de gênero é a percepção que uma pessoa tem de si e como se reconhece no mundo. Ela possibilita que as pessoas se reconheçam como pertencentes a um grupo que compartilha vivências similares. A identidade de gênero pode ser binária, ou o que se entende socialmente por masculino e feminino, e não binária, a qual é um espectro que abrange pessoas que se identificam com uma combinação de parte dos gêneros masculino e feminino, com nenhum gênero ou com outra possibilidade. Trata-se da convicção íntima do gênero de uma pessoa (Adaptado de ABGLT, 2010). A identidade de gênero da pessoa não necessariamente é visível para as demais pessoas.

Identidade de gênero autodeclarada

Em 1º de março de 2018, em julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4275, o Supremo Tribunal Federal determinou que a retificação do registro civil (alteração de nome) no tocante às pessoas trans e travestis deve se dar de modo desburocratizado – ou seja, sem demanda judicial, nos próprios cartórios, por meio de auto-declaração –, sem limite de idade (respeitando a maioria civil e a representação dos responsáveis no caso das pessoas menores de idade), sendo desnecessária tanto a apresentação de laudos psicológicos e psiquiátricos quanto a cirurgia de readequação sexual.

Dando seguimento, em 29 de junho de 2018 o Conselho Nacional de Justiça publicou o Provimento 73/2018 que regulamenta alterações do nome e sexo de pessoas transgênero no registro civil.

Leia o código QR para
acessar a fonte.



Despatologização da transexualidade

Durante a 72ª Assembleia Mundial da Saúde em maio de 2019, os estados membros das Nações Unidas adotaram a décima primeira revisão da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11), cuja redação havia ficado pronta em 18 de junho de 2018. A CID-11 faz uma mudança significativa em retirar as categorias relacionadas às pessoas trans da lista de Transtornos Mentais e Comportamentais. A CID-11 entrou em vigor nos estados membros em 1º de janeiro de 2022. (Adaptado de www.equal-eyes.org, edição de 26 de maio de 2019).

Readequação de sexo e gênero: Programa de Atenção Especializada à Saúde da População Trans (PAES - PopTrans)

A cirurgia para a redesignação* de sexo foi autorizada pelo Conselho Federal de Medicina em 2002. No Brasil, o Ministério da Saúde oferece atenção às pessoas nesse processo por meio do Sistema Único de Saúde (SUS), desde a publicação da Portaria Nº 457, de 2008 (BRASIL, 2008). A partir de 2013, o Ministério da Saúde, por meio da Portaria Nº 2803 (BRASIL, 2013), ampliou o processo transexualizador no SUS, aumentando o número de procedimentos ambulatoriais e hospitalares e incluindo procedimentos para readequação genital.

** Os termos redesignação e transgenitalização são utilizados pelos órgãos oficiais, como o Conselho Federal de Medicina e o Ministério da Saúde. No entanto, há uma tendência no movimento LGBTI+ de preferir o termo readequação.*

Nome social

O nome social é aquele escolhido por pessoas transgênero (homens trans, mulheres trans, travestis e não binárias) de acordo com o gênero com o qual se identificam, independentemente do nome que consta no registro de nascimento. O nome social já pode ser usado, por exemplo, em atendimentos no Sistema Único de Saúde (SUS), para inscrição no Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) e em cartões de contas bancárias, instrumentos de pagamentos, em canais de relacionamento e em correspondências de instituições financeiras.

É importante respeitar o nome social da pessoa, evitando divulgar o nome de registro dela, porque gera desnecessariamente constrangimento e humilhação.

Expressão de gênero

Expressão de gênero é como a pessoa se manifesta publicamente, por meio do seu nome, da vestimenta, do corte de cabelo, dos comportamentos, da voz e/ou características corporais e da forma como interage com as demais pessoas.

Nem sempre é possível saber o gênero de uma pessoa apenas observando sua expressão de gênero (adaptado de GLAAD, 2016).

Abaixo há mais alguns conceitos referentes à identidade e expressão de gênero.

Agênero

Pessoa que não se sente pertencente a nenhum gênero (CADERNO, 2017).

Androginia

Termo genérico usado para descrever qualquer indivíduo que assuma postura social, especialmente a relacionada à vestimenta, comum a ambos os gêneros (BRASIL, 2016a).

Binarismo de gênero

Ideia errônea ou equivocada de que só existe macho|fêmea, masculino|feminino, homem|mulher, sendo considerada limitante para as pessoas não binárias (CADERNO, 2017).

Cisgênero

Termo utilizado para descrever pessoas que não são transgênero (mulheres trans, travestis, homens trans e pessoas não binárias). “Cis-” é um prefixo em latim que significa “no mesmo lado que” e, portanto, é oposto de “trans-” (GLAAD, 2016). Refere-se ao indivíduo que se identifica com o gênero atribuído ao nascer.

Cross-dresser

Embora qualquer pessoa possa vestir roupas associadas a um gênero diferente, o termo cross-dresser se refere tipicamente a homens que usam esporadicamente roupas, maquiagem e acessórios culturalmente associados às mulheres. Esta prática é uma forma de expressão de gênero e não é realizada para fins artísticos.

Os cross-dressers não querem mudar permanentemente o seu sexo/gênero ou viver o tempo todo como mulheres (GLAAD, 2016).

Drag

Parte da cultura LGBTI+, drag é uma forma de arte e entretenimento que se utiliza do exagero para realizar uma sátira. Feito com objetivo profissional, de expressão pessoal ou de crítica social. As performances podem envolver música, atuação, dança, comédia, entre outras expressões artísticas. Drag queens são personagens femininas, drag kings são personagens masculinas e drag queers são personagens que mesclam características consideradas femininas e masculinas ou se utilizam de outras fontes de inspiração. Pessoas de todas as orientações sexuais ou identidades de gênero podem fazer drag. Também são conhecidas como transformistas. (Contribuição do Coletivo AbrAce).



Gênero fluido (gender-fluid)

Pessoas cuja percepção pessoal sobre sua identidade de gênero pode se alterar de tempos em tempos. As mudanças podem ser graduais ou súbitas, em diversos intervalos de tempo, entre certos gêneros ou gêneros completamente diferentes a cada mudança. (*Adaptado de orientando.org*).

Ideologia de gênero

Uma falácia inventada e divulgada por setores (ultra)conservadores e fundamentalistas sob o pretexto velado de negar a igualdade de direitos e o respeito às mulheres e às pessoas LGBTI+, alegando que “ideologia de gênero” induziria à destruição da família “tradicional”, à legalização da pedofilia, ao fim da “ordem natural” e das relações entre os gêneros, negando a existência da discriminação e violência contra mulheres e pessoas LGBTI+ comprovadas com dados oficiais e estudos científicos (REIS; EGGERT, 2017).

Na verdade, o que há são estudos de gênero que colocam em evidência a estigmatização e marginalização das mulheres e pessoas LGBTI+, além dos altos índices de homicídios.

Pessoas não binárias

Indivíduos que não são exclusiva e totalmente mulher ou exclusiva e totalmente homem, mas que irão permear em diferentes formas de neutralidade, ambiguidade, multiplicidade, parcialidade, ageneridade, outrogeneridade, fluidez em suas identificações (REIS; PINHO, 2016). Pessoas não binárias podem ou não se considerar transgêneras/transsexuais.

Queer

Um adjetivo utilizado por algumas pessoas, em especial pessoas mais jovens, cuja identidade de gênero e/ou orientação sexual não é exclusivamente cisgênera e heterossexual. De modo geral, para as pessoas que se identificam como queer, os termos lésbica, gay, e bissexual são percebidos como rótulos que restringem a amplitude e a vivência da sexualidade.

O termo queer também é utilizado por alguns para descrever sua identidade e/ou expressão de gênero. Quando a letra Q aparece ao final da sigla LGBTI+, geralmente significa queer e, às vezes, questioning (questionamento de gêneros) (GLAAD, 2016).

Transgênero

Terminologia utilizada para descrever pessoas que não se identificam com o gênero com o qual foram designadas ao nascer. São pessoas cuja identidade de gênero transcende as definições convencionais de sexualidade (ABGLT, 2010). Segundo Letícia Lanz (2015), não faz sentido escrever “travestis, transexuais e transgêneros”, ou usar TTT na sigla LGBTI+, uma vez que travestis e transexuais são transgênero por definição. Escreva-se travestis e transexuais, ou transgêneros, ou, de preferência, pessoas trans.

Transexual

Pessoa que possui uma identidade de gênero diferente do sexo/gênero designado no nascimento. Pessoas transexuais podem ou não desejar terapias hormonais ou cirurgias de afirmação de gênero. (Adaptado de CADERNO, 2017).

Mulher trans

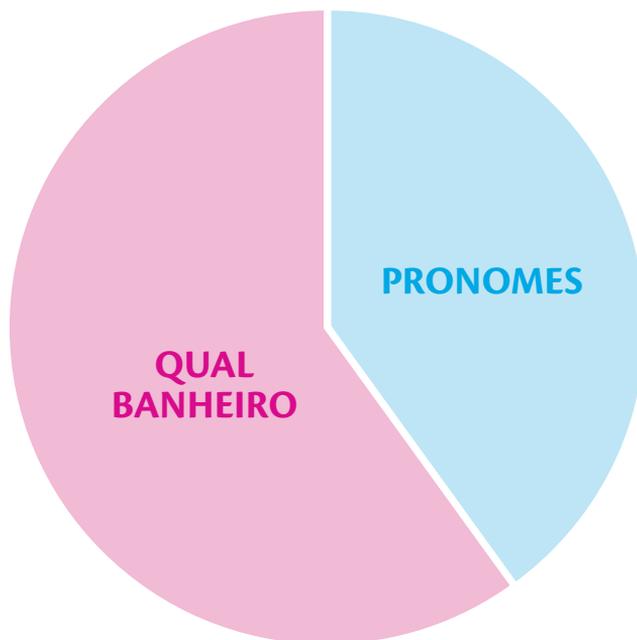
Mulher trans é a pessoa do gênero feminino embora tenha sido biologicamente designada como pertencente ao sexo masculino ao nascer.

Homem trans

Homem trans é a pessoa do gênero masculino embora tenha sido biologicamente designado como pertencente ao sexo feminino ao nascer.



O senso comum: questões trans se resumem em:



O que são as questões trans de fato:



Travesti

Uma construção de gênero feminino, oposta ao gênero designado ao nascimento, seguido de uma construção física de caráter permanente, que se identifica na vida social, familiar, cultural e interpessoal, através dessa identidade. Muitas modificam seus corpos por meio de hormonioterapias, aplicações de silicone e/ou cirurgias plásticas, porém, vale ressaltar que isso não é regra para todas. Existe o grupo dentro deste segmento que se autoafirma ‘mulheres travestis’.

Atualmente, o termo travesti adquiriu um teor político de resignificação de termo historicamente tido como pejorativo. (Definição da Articulação Nacional de Travestis e Transexuais, aprovada pelo coletivo de participantes do ENTLAIDS, Rio de Janeiro, 2008; com colaboração adicional do Fórum Nacional de Travestis e Transexuais Negras e Negros; e adaptações de ABGLT, 2010; e CADERNO, 2017).

FIQUE SABENDO!

Travesti é uma identidade trans feminina específica do Brasil e da América Latina. Em outras civilizações existem outras denominações para identificar pessoas que não se enquadram no binário de gênero masculino-feminino / homem-mulher, como:

América do Norte: Two spirit (dois espíritos) é um termo de origem sagrada que significa uma pessoa indígena que se identifica como tendo sido abençoada ao nascer tanto com um espírito “masculino” quanto com um espírito “feminino” não se enquadrando nas normativas de gênero (Adaptação de Wilson, 1996).

México: Muxes é um termo com origem na cultura zapoteca (povo originário do México), considerado como um gênero particular que conseguiu resistir à presença do invasor europeu e preservar boa parte de sua cultura ancestral.

Para reivindicar essa identidade é necessário ter nascido com pênis e em algum momento de sua vida ter assumido publicamente pelo menos um dos papéis atribuídos às mulheres (Botton, 2017).

Índia: Hijras é um termo utilizado por uma comunidade religiosa formada por pessoas que nasceram com pênis, mas que se vestem e agem como mulheres e cuja cultura é centralizada na adoração de Bahuchara Mata, uma das muitas versões da Deusa Mãe adorada em toda a Índia (Jones, 2007).

Conhecidas há aproximadamente 5 mil anos, antes do contato com a cultura europeia, as Hijras eram consideradas sagradas e desfrutavam de certa tranquilidade para expressarem sua identidade publicamente (Oliveira, 2020).

Conselho Federal de Psicologia

Em janeiro de 2018, no Dia da Visibilidade Trans, o Conselho Federal de Psicologia publicou a Resolução CFP 01/2018, que regulamenta a forma como a categoria deve atuar no atendimento a travestis e transexuais. Devem atuar de forma a contribuir para a eliminação da transfobia – compreendida como todas as formas de preconceito, individual e institucional, contra as pessoas travestis e transexuais. Orienta, ainda, que as e os profissionais não favoreçam qualquer ação de preconceito e nem se omitam frente à discriminação de pessoas transexuais e travestis, além de impedir o uso de instrumentos ou técnicas psicológicas para criar, manter ou reforçar preconceitos, estigmas, estereótipos ou discriminação e vedar a colaboração do profissional com eventos ou serviços que contribuam para o desenvolvimento de culturas institucionais discriminatórias (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2018).



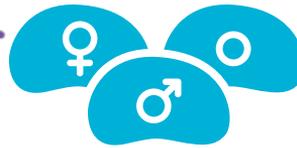
Identidade e expressão de gênero

Expressão de Gênero



Feminina - Andrógina - Masculina

Identidade de Gênero



Mulher - Homem
Identidades não binárias

Orientação Sexual



Heterossexual - Bissexual - Pansexual
Homossexual - Assexual

Sexo Biológico



Feminino - Masculino
Intersexo



Expressão de gênero

Forma como a pessoa manifesta publicamente a sua identidade de gênero, por meio do nome, vestimenta, corte de cabelo, comportamentos, voz e/ou características corporais e forma como interage com as demais pessoas. Nem sempre corresponde ao seu sexo biológico.



Identidade de gênero

Forma como cada pessoa sente que ela é em relação ao gênero, lembrando que nem todas as pessoas se enquadram, e nem desejam se enquadrar, na noção binária de homem/mulher, como no caso de pessoas agênero e queer, por exemplo.



Orientação sexual

Inclinação involuntária de cada pessoa em sentir atração sexual, afetiva e/ou emocional por indivíduos de gênero diferente, de mais de um gênero, do mesmo gênero ou não sentir atração sexual. Lembrando: as quatro orientações sexuais preponderantes mencionadas acima não são as únicas. Existe uma gama de possibilidades.



Sexo biológico: É um conjunto de características físicas: órgãos genitais, gônadas, hormônios e cromossomos.

Feminino = vulva, canal vaginal, útero, ovários, cromossomos XX, etc

Masculino = pênis, próstata, testículos, cromossomos XY, etc

Intersexo = qualquer variação biológica que não se enquadre no conceito binário de corpo feminino ou masculino

(Fonte: SOMOSGAY, 2014; CADERNO, 2017; com contribuições do Coletivo AbrAce)



Ampliando o debate

No ambiente acadêmico, está em discussão a possibilidade de substituir os termos “sexo masculino” e “sexo feminino” por termos mais inclusivos, principalmente para pessoas trans. Assim, propõe-se o uso de expressões como “sexo típico testicular” ou “sexo reprodutor testicular” em vez de “sexo masculino”, e “sexo típico ovariano” ou “sexo reprodutor ovariano” em vez de “sexo feminino”. Esta discussão parte dos seguintes princípios:

1. os termos “masculino” e “feminino” ainda carregam uma conotação de gênero, sendo muitas vezes violentos para pessoas transgênero;
2. os termos “testicular” e “ovariano” se baseiam na terminologia utilizada na área de desenvolvimento embrionário, considerando que até certo momento da gestação somos todos um conjunto de células sem sexo definido. Somente a partir do desenvolvimento de testículos ou ovários que os nossos órgãos genitais, e do sistema reprodutor como um todo, começam a se desenvolver;
3. se a maior questão relacionada ao sexo biológico é a área médica, para que profissionais da saúde tenham conhecimento sobre os órgãos e sistemas de seu paciente, é importante o destaque nas gônadas (ovários e testículos) e não nos pressupostos de gênero atrelados ao conceito binário de masculino/feminino. Os ovários e testículos são os órgãos responsáveis pela produção de hormônios importantes para o desenvolvimento do nosso corpo (ovários - estrogênio e progesterona; testículos - testosterona) e de células reprodutivas (óvulos e espermatozóides).

Para saber mais acesse: <https://doi.org/10.1038/518288a> ou <https://medium.com/@celynasantiago65/sexo-redefinido-tradu%C3%A7%C3%A3o-do-artigo-da-nature-90110e8c475f>



Curiosidades Históricas

- A palavra “lésbica” deriva do nome da ilha de Lesbos, onde viveu Safo (cerca de 610-580 a.C.), a poetisa grega conhecida por sua poesia lírica celebrando o amor e a atração entre mulheres. Safo era casada e, quando ficou viúva, foi trabalhar em uma escola para meninas. Apaixonou-se por uma de suas alunas, Átis, que foi tirada da escola pelos pais devido à fofoca que rolou por toda a ilha.
- Na Grécia antiga, onde o que se considera homossexualidade era prática comum, não havia um termo específico para designá-la. O filósofo Sócrates (469-399 a.C) acreditava que o amor e o sexo entre dois homens inspiravam a criatividade e o conhecimento. Achava que o sexo heterossexual servia apenas para produzir crianças. Nessa época, também, o exército encorajava o alistamento de casais homossexuais, pois acreditavam que, juntos, eles seriam guerreiros melhores.





- O conquistador Alexandre o Grande (356-324 a.C), rei da Macedônia, era bissexual, ou não monossexual. Hephaestion, seu amante, morreu durante uma batalha e teve um dos funerais mais suntuosos da Babilônia. Os preparativos foram tantos que a cerimônia só pôde ser realizada seis meses depois de sua morte.
- A pessoa trans mais famosa da história foi a francesa Chevalier d'Eon de Beaumont, uma diplomata que servia ao rei da França, Luiz XV. Ela nasceu em 1728 e morreu aos 83 anos. Viveu 49 anos sendo entendida socialmente enquanto “homem” e os outros 34 anos como transfeminina (PREFEITURA DE SÃO PAULO, 2012).
- A travesti mais famosa da história do Brasil foi Xica Manicongo (Congo - Salvador, BA, Brasil, cerca de 1600). Xica foi uma pessoa escravizada que viveu em Salvador e trabalhou como sapateira na Cidade Baixa, de acordo com registros históricos guardados em Lisboa, Portugal. Seu sobrenome, Manicongo, era um título usado pelos líderes no Reino do Congo para se referir aos seus senhores e divindades. Isso significa que seu nome pode ser traduzido como “Rainha ou Realeza do Congo”. Xica se recusava a vestir roupas consideradas masculinas e a agir como esperavam de um “homem” naquela época (JESUS, 2019).

A4

Preconceito, estigma, estereótipo, discriminação e violência

Em resumo, discriminação é quando alguém trata outra pessoa de forma injusta por causa de preconceitos. Já o preconceito é ter uma ideia fixa sobre algo ou alguém, baseada em estereótipos, e isso pode ou não levar a discriminação. Um estereótipo é uma imagem simplificada e predefinida de algo ou alguém, e é a base das nossas crenças e preconceitos. O estigma, originalmente, era uma marca no corpo, seja natural ou causada por uma lesão. Hoje em dia, estigma social significa desaprovação forte de características ou crenças pessoais que são diferentes das normas culturais da sociedade. Esse tipo de estigma muitas vezes leva à marginalização de pessoas que não seguem as normas culturais estabelecidas.

Fobia

Uma fobia é um medo intenso que pode ser considerado um problema psicológico, derivando da palavra grega “phobia”, que significa “pânico” ou “terror”. Nas fobias, algumas coisas importantes acontecem: a pessoa experimenta um medo muito forte que é maior do que o perigo real da situação; esse medo parece não ter uma explicação lógica; a pessoa sente que não consegue controlar esse medo, mesmo tentando; e tende a evitar situações que desencadeiam esse medo intenso (MESTRE; CORASSA, 2000).

LGBTIfobia

A LGBTIfobia pode ser definida como o medo, a aversão, ou o ódio irracional a todas as pessoas que manifestem orientação sexual ou identidade/expressão de gênero diferente dos padrões cisheteronormativos, mesmo pessoas que não são LGBTIfobia, mas são percebidas como tais. A LGBTIfobia, portanto, transcende a hostilidade e a violência contra LGBTI+ e associa-se a pensamentos e estruturas hierarquizantes relativas a padrões relacionais e identitários de gênero, a um só tempo sexistas e cisheteronormativos (adaptado de JUNQUEIRA, 2007). Consiste em um problema social e político dos mais graves, mas que varia de intensidade e frequência, de sociedade para sociedade.

Tem sido um conceito guarda-chuva, utilizado para descrever um variado leque de

fenômenos sociais relacionados ao preconceito, à discriminação e à violência contra pessoas LGBTI+. Na maior parte das vezes, os fenômenos da intolerância, do preconceito e da discriminação em relação a gays (homofobia), lésbicas (lesbofobia), bissexuais (bifobia) e travestis e transexuais (transfobia) devem ser tratados não com terapia e antidepressivos, como no caso das demais fobias, mas sim com a punição legal e a educação (ABGLT, 2010).

A LGBTIfobia também é responsável pelo preconceito e pela discriminação, por exemplo, no local de trabalho, na escola, na igreja, na rua, no posto de saúde e na falta de políticas públicas afirmativas que contemplem a comunidade (GÊNERO, 2009).

É importante observar, que além da LGBTIfobia, o fenômeno da Misoginia também se manifesta neste contexto, podendo ser definida como discriminação e violência contra mulheres (cis ou trans) ou pessoas designadas do gênero feminino ao nascer (MON-SANTO, 2019).

Crime de ódio

É qualquer crime cometido contra uma pessoa ou contra propriedade motivado por hostilidade ou preconceito com base em deficiência, raça, religião, identidade de gênero ou orientação sexual (CROWN PROSECUTION SERVICE, 2012, tradução nossa).

No contexto LGBTI+, a expressão é usada para descrever crimes motivados por sentimentos de ódio e preconceito contra pessoas LGBTI+ (homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, etc).

Discriminação e a violência LGBTIfobicas são crimes no Brasil

Em 13 de junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) determinou que a discriminação e a violência LGBTIfobicas são uma forma de racismo e puníveis como tal pela lei. A decisão do STF diz respeito à Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26 e ao Mandado de Injunção nº 4733.

A tese vencedora do julgamento dessas duas ações pelo STF estabelece o seguinte:

1. Até que sobrevenha lei emanada do Congresso Nacional destinada a implementar os mandados de criminalização definidos nos incisos XLI e XLII do art. 5º da Constituição da República, as condutas homofóbicas e transfóbicas, reais ou supostas, que envolvem aversão odiosa à orientação sexual ou à identidade de gênero de alguém, por traduzirem expressões de racismo, compreendido este em sua dimensão social, ajustam-se, por identidade de razão e mediante adequação típica, aos preceitos primários de incriminação definidos na Lei nº 7.716, de 08/01/1989, constituindo, também, na hipótese de homicídio doloso, circunstância que o qualifica, por configurar motivo torpe (Código Penal, art. 121, § 2º, I, “in fine”);

2. A repressão penal à prática da homotransfobia não alcança nem restringe ou limita o exercício da liberdade religiosa, qualquer que seja a denominação confessional professada, a cujos fiéis e ministros (sacerdotes, pastores, rabinos, mulás ou clérigos muçulmanos e líderes ou celebrantes das religiões afro-brasileiras, entre outros) é assegurado o direito de pregar e de divulgar, livremente, pela palavra, pela imagem ou por qualquer outro meio, o seu pensamento e de externar suas convicções de acordo com o que se contiver em seus livros e códigos sagrados, bem assim o de ensinar segundo sua orientação doutrinária e/ou teológica, podendo buscar e conquistar prosélitos e praticar os atos de culto e respectiva liturgia, independentemente do espaço, público ou privado, de sua atuação individual ou coletiva, desde que tais manifestações não configurem discurso de ódio, assim entendidas aquelas exteriorizações que incitem a discriminação, a hostilidade ou a violência contra pessoas em razão de sua orientação sexual ou de sua identidade de gênero;
3. O conceito de racismo, compreendido em sua dimensão social, projeta-se para além de aspectos estritamente biológicos ou fenotípicos, pois resulta, enquanto manifestação de poder, de uma construção de índole histórico-cultural motivada pelo objetivo de justificar a desigualdade e destinada ao controle ideológico, à dominação política, à subjugação social e à negação da alteridade, da dignidade e da humanidade daqueles que, por integrarem grupo vulnerável (LGBTI+) e por não pertencerem ao estamento que detém posição de hegemonia em uma dada estrutura social, são considerados estranhos e diferentes, degradados à condição de marginais do ordenamento jurídico, expostos, em consequência de odiosa inferiorização e de perversa estigmatização, a uma injusta e lesiva situação de exclusão do sistema geral de proteção do direito.

*Leia o código QR para
acessar a fonte.*





LGBTIfobia de Estado ou LGBTIfobia institucionalizada

Termo utilizado para se referir à postura do Estado, por meio da legislação, da omissão ou de atos de seus governantes ao promoverem discriminação ou incitarem o ódio, a hostilidade e reprovação das pessoas LGBTI+. Em 70 (36%) dos 195 países do mundo ainda é ilegal ser LGBTI+ e em 11 desses países as pessoas LGBTI+ podem ser condenadas à morte pelo crime de serem quem são. Os 11 países são: Afeganistão, Brunei, Irã, Mauritânia, Nigéria, Catar, Arábia Saudita, Sudão, Somália, Emirados Árabes Unidos e Iêmen (ILGA, 2020). (Vide mapa a seguir)

Central de Atendimento Aliança Nacional LGBTI+

O objetivo da Central de Atendimento Aliança Nacional LGBTI+ é garantir que todas as pessoas que buscam assistência recebam o suporte necessário de forma eficaz e adequada.

Todas as solicitações recebidas serão submetidas a um processo de triagem realizado pela equipe jurídica e de Serviço Social. Durante a triagem, a equipe avaliará cuidadosamente cada situação relatada, levando em consideração os aspectos legais e sociais envolvidos.

As possibilidades de encaminhamento são:

- Atendimento social;
- Atendimento jurídico.

Uma vez definido o encaminhamento apropriado, são fornecidas as orientações necessárias para ajudar a pessoa da melhor maneira possível.

Se você tiver alguma dúvida ou precisar de mais informações sobre o processo de triagem e encaminhamento, não hesite em entrar em contato pelo formulário a seguir:

Leia o código QR para
acessar a fonte.



Orientação sexual e a identidade de gênero também são direitos humanos

Desde 2008, tanto a Organização das Nações Unidas (ONU) quanto a Organização dos Estados Americanos (OEA) têm aprovado declarações e resoluções afirmando que a orientação sexual e a identidade de gênero também devem ser consideradas como direitos humanos. Em 2012 o Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos lançou uma publicação intitulada “Nascidos livres e iguais: orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos humanos”.

A publicação elenca cinco obrigações legais dos Estados em relação à proteção dos direitos humanos de pessoas LGBTI+ que, resumidamente, são:

- proteger indivíduos de violência homofóbica e transfóbica;
- prevenir tortura e tratamento cruel, desumano e degradante de pessoas LGBTI+;
- descriminalizar a homossexualidade;
- proibir discriminação baseada em orientação sexual ou identidade de gênero;
- respeitar as liberdades de expressão, de associação e de reunião pacífica.



Leia o código QR para acessar a fonte.

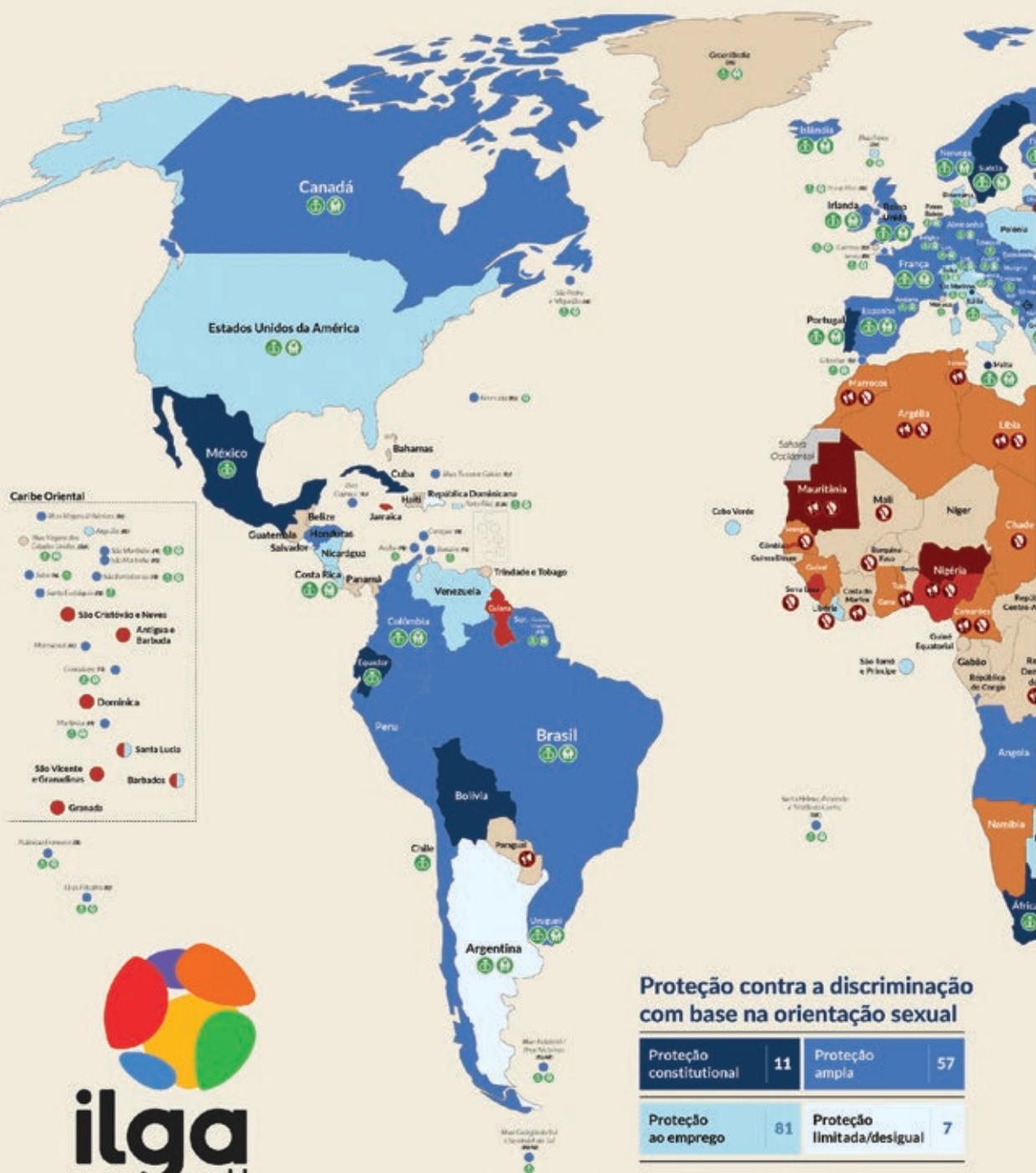
Além disso, em 09 de janeiro de 2018, a OEA publicou oficialmente a Opinião Consultiva nº 24/17, a qual consolida o reconhecimento do casamento civil igualitário para parceiros de mesmo sexo/gênero nas Américas, bem como a possibilidade de retificação de nome civil e redesignativo de sexo/gênero sem cirurgia de transgenitalização. Os Estados membros da OEA que ratificaram a Convenção Americana de Direitos Humanos, como o Brasil, têm a obrigação de adequar sua legislação interna aos parâmetros internacionais.

A violência e discriminação contra as pessoas LGBTI+ são ‘uma monumental tragédia para os que se preocupam e uma mancha na nossa consciência coletiva’ (Ban Ki moon, Secretário Geral das Nações Unidas; UNHCHR, 2013).



Leia o código QR para acessar a fonte.

LEIS SOBRE ORIENTAÇÃO SEXUAL NO MUNDO – 2020

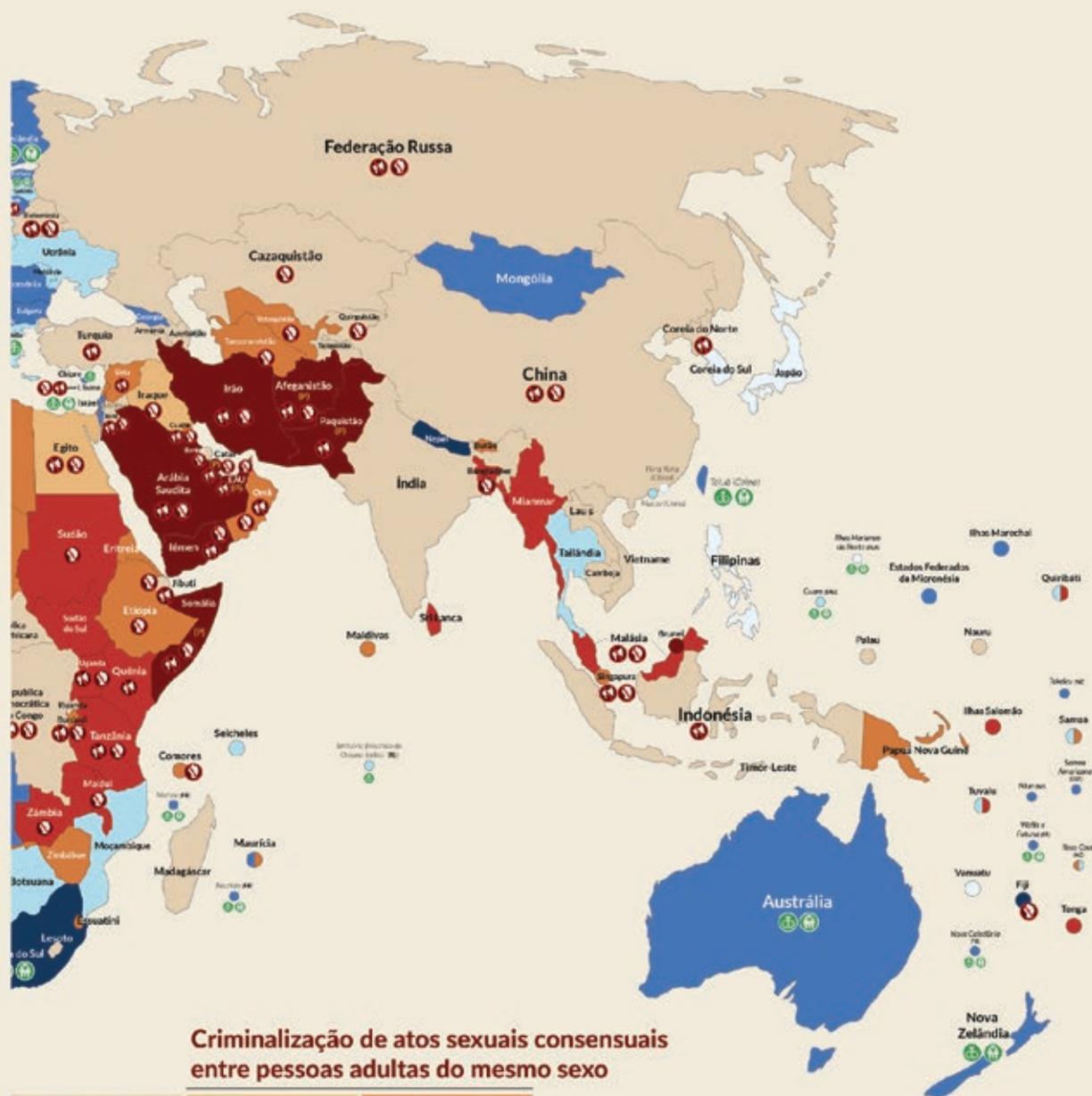


Os dados apresentados neste mapa são baseados no relatório Homofobia do Estado, um relatório da ILGA de Lucas Ramón Mendos, Kellyn Bocha, Rafael Carrano Lelis, Enrique López de la Peña, R.I. e Daron Tan. Este mapa pode ser reproduzido e impresso sem autorização, na medida em que a ILGA esteja devidamente credenciada e seu conteúdo não seja alterado de forma alguma. ilga.org

Reconhecimento legal dos laços familiares

- Casamento ou outras formas de união legal para casais do mesmo sexo
- Adoção aberta a casais do mesmo sexo (adoção conjunta ou pelo segundo pai)

Da criminalização dos atos sexuais consentidos entre pessoas adultas do mesmo sexo à proteção jurídica contra a discriminação por orientação sexual.



Restrições ao exercício dos direitos

 Restrição à liberdade de expressão em questões SOGIESC.

 Restrição ao registro ou operação de organizações da sociedade civil relacionadas à orientação sexual.

DEZEMBRO 2020

LGBTIfobia internalizada

É quando a própria pessoa LGBTI+ assimila os valores negativos predominantes na sociedade acerca deste tópico e se percebe sob essa ótica (BLUMENFELD, 1992). Esse comportamento pode levá-la a adotar atitudes preconceituosas ou até violentas contra outras pessoas LGBTI+.

Assumir-se

Processo de autoaceitação que pode durar a vida inteira. Constrói-se uma identidade de lésbica, gay, bissexual ou transgênero primeiramente para si mesmo, e, então, isso pode ser ou não revelado para outras pessoas.

“Sair do armário”

Revelar publicamente sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Disque 100

O Disque Direitos Humanos (Disque 100), do Governo Federal, tem um módulo específico para receber denúncias de discriminação e violência contra pessoas LGBTI+. Sempre que possível, é dado seguimento às denúncias pelos órgãos de direitos humanos nos estados e municípios. As estatísticas do Disque 100 são essenciais para retratar com dados oficiais a situação enfrentada pelas pessoas LGBTI+ no Brasil.

Tome muito cuidado com isso...

Há pessoas que associam incorretamente a homossexualidade com a pedofilia.

A Classificação Internacional de Doenças (CID 10), da Organização Mundial da Saúde, item F65.4, define a pedofilia como “Preferência sexual por crianças, quer se trate de meninos, de meninas ou de ambos, geralmente pré-púberes” (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2010).

Cientificamente, a predisposição para a pedofilia é resultante de condição psíquica e não é ligada à orientação sexual. Por definição, o pedófilo é uma pessoa que é atraída por crianças. Já que crianças, ao contrário de adultos, tipicamente não apresentam características sexuais secundárias diferenciadas, o heterossexual, bissexual ou homossexual adulto típico não é sexualmente atraído por crianças.

Se um adulto é atraído por uma criança, isso está relacionado à sua condição psíquica e não à sua orientação sexual (GROTH; BIRNBAUM, 1978; MURRAY, 2000). Desta forma, não é correto vincular a pedofilia à homossexualidade.



Doação de sangue

Depois de mais de 30 anos de restrição à doação de sangue por pessoas trans, gays e outros homens que fazem sexo com homens no Brasil, em 8 de maio de 2020, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5543, o Supremo Tribunal Federal determinou ser inconstitucional a inabilitação temporária desta população para doação de sangue, conforme estabelecida pela Portaria nº 158/2016 do Ministério da Saúde, e a Resolução da Diretoria Colegiada (RDC) nº 34/2014 da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa).

*“Orientação sexual não contamina ninguém, o preconceito sim”
(Ministro Edson Fachin, STF, relator da ADI 5543)*



A5

União estável, casamento, família e adoção

Em 5 de maio de 2011 o Supremo Tribunal Federal reconheceu a união homoafetiva como entidade familiar, com os mesmos direitos das uniões estáveis entre pessoas heterossexuais. A partir disso, a justiça passou a autorizar em alguns casos a conversão das uniões em casamento, bem como o casamento direto.

Em 14 de maio de 2013, o Conselho Nacional de Justiça aprovou a Resolução nº 175, que permite em todo o Brasil o casamento civil ou conversão de união estável em casamento entre pessoas de mesmo sexo/gênero.

(CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2013)

Ainda que houvesse decisões anteriores autorizando a adoção de crianças/adolescentes por casais do mesmo sexo/gênero, a exemplo de decisão do Supremo Tribunal de Justiça em 2010, nem sempre esse direito ficou garantido na prática. No entanto, em 5 de março de 2015 a Ministra Cármen Lúcia, do Supremo Tribunal Federal, deu a decisão definitiva, reconhecendo o direito de adoção por casais homoafetivos.

Em sua decisão, a Ministra destacou que “a Constituição Federal não faz a menor diferenciação” entre casais heterossexuais e homoafetivos, “como também não distingue entre a família que se forma por sujeitos heteroafetivos e a que se constitui por pessoas de inclinação homoafetiva.” (STF, 2015).

Direito Homoafetivo

Visite o site www.direitohomoafetivo.com.br. Lá tem informações específicas e atualizadas, incluindo jurisprudências, sobre os direitos das pessoas LGBTI+.

Família homotransparental

Família homotransparental é aquela família em cuja composição existe ao menos uma pessoa que vivencie a orientação homossexual e/ou identidade de gênero trans. Ela pode ser composta por somente uma pessoa ou por um casal, cisgênero ou transgênero, com ou sem filhos (biológicos ou adotados). O casal gay sem filhos; a mulher lésbica com filho ou filha heterossexual, os pais heterossexuais com ao menos um filho ou filha gay, lésbica ou trans, todos são exemplos de família homotransparental. *

* *Definição fornecida pela Associação Brasileira de Famílias Homotransafetivas – ABRAFH. Nesta acepção, a palavra parental pode se referir tanto a pai ou mãe, como a parentes.*



A6

HIV, Aids e Infecções Sexualmente Transmissíveis

HIV

Vírus da Imunodeficiência Humana (ou VIH nos demais países de língua portuguesa). Sem diagnóstico e adesão ao tratamento, a doença relacionada ao HIV é caracterizada pela deterioração gradativa da função imunológica. Por fim, a alta replicação do vírus leva à destruição do sistema imunológico, às vezes chamada de infecção avançada por HIV, o que leva à manifestação da Aids (Baseado em UNAIDS, 2017).

Aids

Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (ou SIDA nos demais países de língua portuguesa).

Aids é uma definição epidemiológica baseada em sinais e sintomas clínicos, sendo uma grave condição de saúde. (Baseado em UNAIDS, 2017)

IST

Infecções Sexualmente Transmissíveis.

As IST são disseminadas pela transferência de organismos de uma pessoa para outra durante o contato sexual. Além das IST mais comuns (sífilis e gonorreia), a gama das IST também inclui: o HIV, que pode causar AIDS; a *Chlamydia trachomatis*; o papilomavírus humano (HPV), que pode causar câncer do colo do útero, o câncer peniano ou o câncer anal; o herpes genital; o cancro; entre outras. (UNAIDS, 2017, p. 30).

Risco e Vulnerabilidade

No contexto do HIV, o termo “risco” se refere ao risco de exposição ao vírus ou a probabilidade de que uma pessoa possa contrair o HIV. São os comportamentos, e não o pertencimento a um determinado grupo, que colocam os indivíduos em situações que podem expô-los ao HIV. Certos comportamentos criam, aumentam ou perpetuam o risco. (Baseado em UNAIDS, 2017).

É um equívoco se referir a “grupos de risco” porque o termo é estigmatizante e desvia a atenção do fato de que qualquer pessoa, independentemente de sua orientação sexual, que tenha relações sexuais sem proteção se expõe potencialmente à infecção pelo HIV ou outras IST. (Baseado em UNAIDS, 2017).

Também não é correto dizer que uma pessoa está “contaminada” com HIV ou com IST. É preferível dizer que uma pessoa tem HIV, ou tem uma IST. A palavra contaminada é para quando a transmissão se dá por materiais ou ambientes não vivos (ex. água contaminada, contaminação por seringa). Quando a transmissão se dá por seres vivos ou materiais oriundos de seres vivos, fala-se em infecção (ex. sangue infectado, infecção por práticas sexuais não protegidas). (Baseado em UNAIDS, 2017).

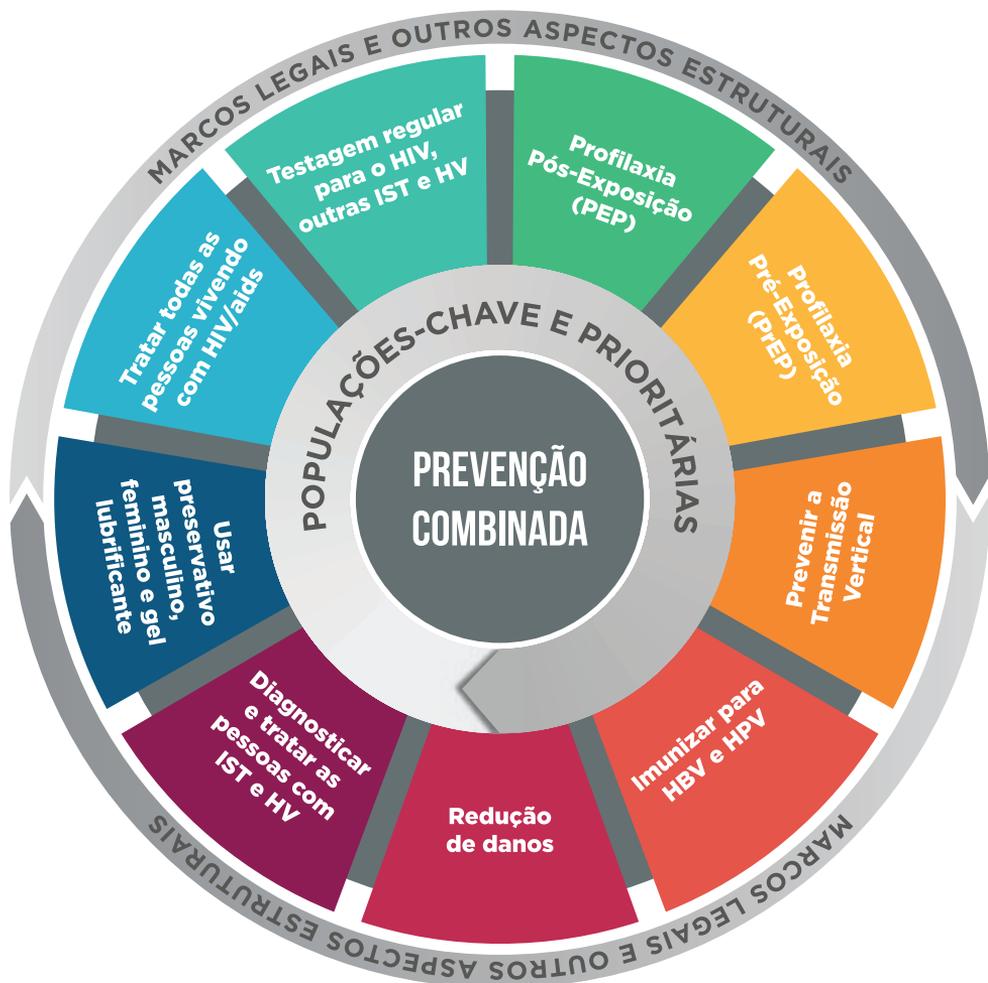
Vulnerabilidade se refere a oportunidades desiguais, exclusão social e outros fatores sociais, culturais, políticos e econômicos que tornam uma pessoa mais suscetível à infecção pelo HIV e ao desenvolvimento da aids. Os fatores subjacentes à vulnerabilidade podem reduzir a capacidade de indivíduos e comunidades de evitar o risco de infecção pelo HIV, e podem estar fora do controle dos indivíduos. Tais fatores podem incluir: a falta de conhecimentos e habilidades necessários para se proteger e proteger os outros; acessibilidade limitada, qualidade e cobertura dos serviços; e fatores restritivos na sociedade como violações de direitos humanos, leis punitivas ou normas sociais e culturais prejudiciais (incluindo práticas, crenças e leis que estigmatizam e desempoderam determinadas populações). Esses fatores, sozinhos ou em conjunto, podem criar ou exacerbar a vulnerabilidade individual e coletiva ao HIV. (UNAIDS, 2017, p. 26).

Prevenção Combinada

A Prevenção Combinada associa diferentes métodos (ações) de prevenção ao HIV, mostrando a importância da prevenção das IST e das hepatites virais tanto para a prevenção do HIV, quanto para a saúde integral das pessoas. Essas ações podem estar combinadas de acordo com as características individuais e o momento de vida de cada pessoa.

Essa conjunção de ações deve estar centrada na pessoa, em seus grupos sociais e na sociedade em que se inserem. A premissa básica estabelecida é a de que estratégias de prevenção abrangentes devem observar, de forma concomitante, esses diferentes focos, considerando as especificidades dos sujeitos e de seus contextos.

Entre os métodos (ações) que podem ser combinados(as), estão: a testagem regular para o HIV, que pode ser realizada gratuitamente no Sistema Único de Saúde (SUS); a prevenção da transmissão vertical (quando a gestante é soropositiva e pode haver a transmissão do vírus para o bebê); o tratamento das infecções sexualmente transmissíveis e das hepatites virais; a imunização para as hepatites A e B; a redução de danos para usuários de álcool e outras drogas; a profilaxia pré-exposição (PrEP); a profilaxia pós-exposição (PEP); e o tratamento para todas as pessoas que já vivem com HIV.



É bom lembrar que uma pessoa com boa adesão ao tratamento atinge níveis de carga viral tão baixos que é praticamente nula a chance de transmitir o vírus. Além disso, quem toma o medicamento corretamente não adoce e garante a sua qualidade de vida. Todos esses métodos podem ser utilizados pela pessoa isoladamente ou combinados. (Fonte: <http://www.aids.gov.br/pt-br/publico-geral/previna-se>)

Profilaxia Pré-Exposição ao HIV (PrEP)

A Profilaxia Pré-Exposição ao HIV é um novo método de prevenção à infecção pelo HIV. Consiste na tomada diária de um comprimido que permite ao organismo estar preparado para enfrentar um possível contato com o HIV, ou seja, o indivíduo se prepara antes de ter uma relação sexual de risco para o HIV.

A PrEP não é para todas as pessoas. Ela é indicada para aquelas que tenham maior risco de entrar em contato com o HIV. Procure um profissional de saúde e informe-se para saber se você tem indicação para PrEP. Na PrEP, você deve tomar o medicamento todos os dias, fazer exames regulares e buscar sua medicação gratuitamente a cada três meses.

Importante: a PrEP não protege de outras Infecções Sexualmente Transmissíveis (tais como sífilis, clamídia e gonorreia) e, portanto, deve ser combinada com outras estratégias de prevenção, como a camisinha. (Fonte: <http://www.aids.gov.br/pt-br/publico-geral/prevencao-combinada/profilaxia-pre-exposicao-prep>)

Profilaxia Pós-Exposição (PEP)

A PEP é uma medida de prevenção de urgência para ser utilizada em situação de risco à infecção pelo HIV, existindo também profilaxia específica para o vírus da hepatite B e para outras infecções sexualmente transmissíveis (IST). Consiste no uso de medicamentos ou imunobiológicos para reduzir o risco de adquirir essas infecções. Deve ser utilizada após qualquer situação em que exista risco de contágio, tais como:

- Violência sexual;
- Relação sexual desprotegida (sem o uso de camisinha ou com seu rompimento);
- Acidente ocupacional (com instrumentos perfurocortantes ou contato direto com material biológico).

Trata-se de uma urgência médica e deve ser iniciada o mais rápido possível - preferencialmente nas primeiras duas horas após a exposição de risco e no máximo em até 72 horas. A profilaxia deve ser realizada por 28 dias e a pessoa tem que ser acompanhada pela equipe de saúde, inclusive após esse período realizando os exames necessários. (Fonte: <http://www.aids.gov.br/pt-br/pep-profilaxia-pos-exposicao-ao-hiv-0>)

1º de dezembro - Dia Mundial de Luta Contra AIDS

Transformar o 1º de dezembro em Dia Mundial de Luta Contra a AIDS foi uma decisão da Assembleia Mundial de Saúde, em outubro de 1987, com apoio da Organização das Nações Unidas. A data serve para reforçar a solidariedade, a tolerância, a compaixão e a compreensão com as pessoas infectadas pelo HIV/AIDS. A escolha dessa data seguiu critérios próprios das Nações Unidas. No Brasil, a data passou a ser adotada, a partir de 1988, por uma portaria assinada pelo Ministério da Saúde.

O laço vermelho é visto como símbolo de solidariedade e de comprometimento na luta contra a AIDS. O projeto do laço foi criado, em 1991, pela Visual AIDS, grupo de profissionais de arte, de Nova Iorque, que queriam homenagear amigos e colegas que haviam morrido ou estavam morrendo de AIDS. O laço vermelho foi escolhido por causa de sua ligação ao sangue e à ideia de paixão (UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, 2013).



A7

Datas Comemorativas

Há no calendário datas comemorativas que marcam conquistas para a população LGBTI+. Todas elas podem ser exploradas pelos meios de comunicação como pauta para falar sobre avanços, mas para ressaltar que ainda falta muito para garantir plenos direitos a essa parcela da população brasileira.

Dia da Visibilidade Travesti e Transexual (29 de janeiro)

A data foi escolhida porque nesse dia, em 2004, o Departamento de Vigilância, Prevenção e Controle das IST, do HIV/AIDS e das Hepatites Virais do Ministério da Saúde lançou a campanha “Travesti e Respeito”, com o objetivo de sensibilizar educadores e profissionais de saúde e motivar travestis e transexuais para sua própria cidadania e autoestima. Desde então, algumas cidades brasileiras programam atividades para celebrar a ocasião.

Semana da Visibilidade Arromântica (sempre na primeira semana COMPLETA após o dia de São Valentim, em 14 de fevereiro, começando no domingo).

A data surgiu na Internet, em 2019, chamada também de Semana Aro, e tem o objetivo de trazer visibilidade para a Arromanticidade (pessoas que não sentem ou sentem pouca atração romântica, independente da orientação sexual).

Dia Internacional da Visibilidade Transmasculina (20 de fevereiro)

É uma data importante que visa reconhecer e aumentar a conscientização sobre os desafios enfrentados pelos homens trans e pessoas transmasculinas na sociedade. Este dia serve como uma oportunidade para destacar suas experiências, lutas e conquistas, bem como para promover a inclusão e a igualdade para todas as identidades de gênero, buscando enfrentar o estigma, a discriminação e a invisibilidade enfrentados por essa comunidade.

Dia Internacional da Visibilidade Trans (31 de março)

O dia foi estabelecido pela ativista trans Rachel Crandall nos Estados Unidos em 2009, para promover divulgação positiva acerca de questões trans.

Dia do Orgulho de Ser Travesti e Transexual: “Resistir para (re)existir” (15 de maio)

Data instituída pelo Fórum Estadual de Travestis e Transexuais do Rio de Janeiro em 2017. O objetivo é atuar no resgate da cidadania plena, inclusão social e enfrentamento

à violência cometida pela sociedade em geral contra a população trans.

Dia de Combate à LGBTIfobia (17 de maio)

Entre 1948 e 1990, a Organização Mundial da Saúde (OMS) classificava a homossexualidade como transtorno mental. Em 17 de maio de 1990, a Assembleia Geral da OMS aprovou a retirada da homossexualidade da Classificação Internacional de Doenças.

Nesta data simbólica, organizam-se eventos em vários países para chamar a atenção dos governos e da opinião pública para a situação de opressão, marginalização, discriminação e exclusão social em que vivem os grupos LGBTI+ na maior parte dos países. No Brasil, o 17 de maio foi instituído como o Dia Nacional de Combate à Homofobia, por Decreto assinado pelo Presidente da República em 04 de junho de 2010.

Decreto de 4 de junho de 2010

Institui o Dia Nacional de Combate à Homofobia.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos II e VI, alínea “a”, da Constituição,

DECRETA:

Art. 1o Fica instituído o dia 17 de maio como o Dia Nacional de Combate à Homofobia.

Art. 2o Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 4 de junho de 2010;
189o da Independência e 122o da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Paulo de Tarso Vannuchi
(BRASIL, 2010).

Dia do Orgulho LGBTI+ (28 de junho)

A data tem sua origem nas lutas em torno do Bar Stonewall, em Nova Iorque, em 28 de junho de 1969, quando uma multidão se rebelou contra a polícia, que tentava prender homossexuais, travestis e transexuais. Durante uma semana, pessoas LGBTI+ e aliadas resistiram ao cerco policial e a data ficou conhecida como a Revolta de Stonewall. A partir de então, foi criado o *Gay Pride* e a resistência conseguiu a atenção de muitos países, em especial dos Estados Unidos, para os seus problemas.

Essas pessoas buscavam apenas o respeito próprio e social, além do reconhecimento de que tinham e têm direitos civis iguais. Nasceu o moderno movimento pelos direitos das pessoas LGBTI+.

Dia Internacional de Pessoas Não Binárias (14 de julho)

A data foi escolhida pelo fato de ser uma data mediana entre o dia Internacional do Homem e o Dia Internacional da Mulher. Este dia é um marco que promove a não-binariedade de gênero.

Dia do Orgulho Lésbico (19 de agosto)

Nesse dia em 1983, ativistas lésbicas lideradas por Rosely Roth e acompanhadas de participantes de outros movimentos sociais ocuparam o Ferro's Bar em São Paulo, em resposta a agressões lesbofóbicas ocorridas lá algumas semanas antes.

Dia da Visibilidade Lésbica (29 de agosto)

A data refere-se ao dia em que se realizou o primeiro Seminário Nacional de Lésbicas (Senale), em 1996, no Brasil. É um dia dedicado a se discutir e dar visibilidade à comunidade de lésbicas no país.

Dia da Visibilidade Bissexual (23 de setembro)

Este dia é uma chamada às pessoas bissexuais e suas famílias, amigos/as e aliados/as para reconhecer e celebrar a bissexualidade, a história, a comunidade e a cultura bissexual, bem como a vida das pessoas bissexuais. O dia começou a ser celebrado a partir de 1999.

Dia Internacional da Despatologização Trans (21 de outubro)

O Dia Internacional de Ação pela Despatologização Trans existe desde 2007, com manifestações em diversas cidades do mundo. Teve por objetivo promover a consciência de que as identidades trans ainda eram consideradas transtorno mental pela Classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial da Saúde – 10ª revisão (CID-10), e exigir que as mesmas fossem despatologizadas, o que de fato ocorreu: na CID-11, que entrou em vigor em 1º de janeiro de 2022, foram retiradas as categorias relacionadas às pessoas trans da lista de Transtornos Mentais e Comportamentais.

Semana da Visibilidade Assexual

Sempre na última semana COMPLETA de outubro, começando no domingo. A data surgiu na Internet, em 2010, chamada também de Semana Ace, e tem o objetivo de trazer visibilidade para a Assexualidade. (Fonte: www.aceweek.org/)

Dia da Visibilidade Intersexo (26 de outubro)

A data surgiu a partir do dia 26 de outubro de 1996, quando integrantes da Intersex Society of North America protestaram publicamente após serem impedidos de apresentar seus trabalhos na Conferência Anual da Academia Americana de Pediatria, questionando a forma desrespeitosa com que pessoas intersexo eram submetidas a cirurgias “normalizadoras”.

Dia da Solidariedade Intersexo (8 de novembro)

A data comemorada desde 2005, celebra o aniversário de Herculine Barbin, uma, hoje, famosa pessoa Intersexo francesa, que teve suas memórias publicadas por Michel Foucault, primeiramente em 1980.

Dia Internacional da Lembrança Trans (20 de novembro)

Criado em 1999, o dia é um momento para relembrar todas as pessoas que foram assassinadas devido à sua identidade de gênero.

Dia Mundial Contra Aids (1º de dezembro)

Dia em que internacionalmente vários governos e entidades se unem para conscientizar as pessoas ao redor do mundo sobre a Aids.



A8

Bandeiras e símbolos

Bandeira do Orgulho LGBTI+

Criada por Gilbert Baker em São Francisco em 1978. Foi usada pela primeira vez na Gay and Lesbian Freedom Day March.

Em seguida foi adotada pelo Pride Parade Committee após o assassinato de Harvey Milk, ainda no mesmo ano. Representa a diversidade humana e as cores significam:

- Vermelho: Vida
- Laranja: Cura / saúde
- Amarelo: Luz do sol
- Verde: Natureza
- Azul: Arte
- Lilás: Espírito

A bandeira original tinha mais duas cores: rosa, significando sexualidade; e índigo significando harmonia.

Bandeira do Orgulho dos Gays

A bandeira gay em tons de azul, branco e verde foi criada em 2018 e popularizada pela internet, porém sua autoria não está claramente atribuída a um único designer. A cor azul representa harmonia e paz, o branco simboliza igualdade e unidade, e o verde indica esperança e progresso.

Essa versão atualizada da bandeira foi adotada por algumas pessoas da comunidade gay, no entanto é importante notar que essa bandeira não alcançou a mesma popularidade ou reconhecimento global que a bandeira do arco-íris, a qual representa o movimento LGBTI+ como um todo e não apenas homens gays.





Símbolos do Orgulho das Lésbicas

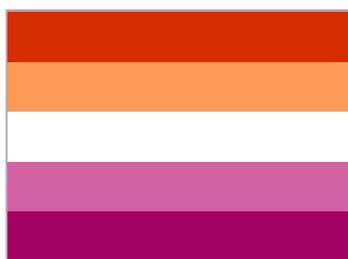
Signos de mulher entrelaçados: A união de dois des-es signos lado a lado vem sendo usada para representar a comunidade lésbica desde a década de 1970.



Triângulo preto: Afixado em suas roupas, o símbolo denotava “mulheres antissociais” nos campos de concentração do regime nazista. Isso incluía feministas, lésbicas, prostitutas e mulheres que se negavam a gerar filhos. O triângulo negro tornou-se um símbolo de orgulho e solidariedade entre as lésbicas.



Labrys: O machado de duas lâminas está associado a sociedades matriarcais ancestrais, às amazonas e à deusa grega Deméter. Hoje em dia ele é um símbolo da força e da independência das lésbicas.



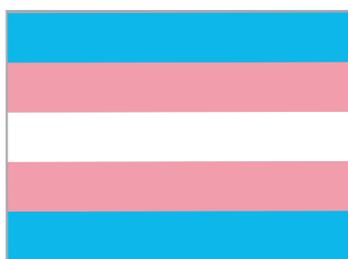
Bandeira do Orgulho das Lésbicas

A bandeira lésbica sunset, composta por cinco listras em tons de laranja, branco e rosa, foi criada em 2018. Embora não haja um registro claro de sua autoria, a arte reflete a beleza e diversidade da comunidade lésbica, evocando a imagem de um pôr do sol. Essa bandeira visa celebrar a identidade lésbica e promover a visibilidade dessa comunidade dentro do movimento LGBTI+.



Bandeira do Orgulho Bissexual

Criada por Michael Page em 1998, que explicou as cores assim: “a chave para compreender o simbolismo da bandeira do orgulho bi é saber que a faixa roxa cria uma transição suave entre as faixas rosa e azul, assim como no ‘mundo real’ os bissexuais se misturam suavemente tanto com as comunidades gays e lésbicas como com as comunidades heterossexuais.”

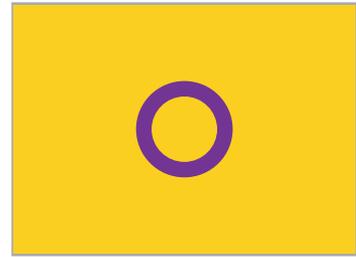


Bandeira do Orgulho das Pessoas Trans

Criada em 1999 por Monica Helm. As faixas azul claro representam a cor tradicional dos bebês homens, e as faixas em rosa claro representam a cor tradicional para bebês mulheres. As faixas brancas representam aqueles que são intersexo, estão em transição ou que se identificam com o gênero neutro ou não têm gênero definido.

Bandeira do Orgulho Intersexo

Criada em 2013 pela Organização Internacional Intersexo (Austrália). Segundo o website da organização: “O círculo não tem quebras ou ornamentos, representando a inteireza e a completude, e nossas potencialidades. Nós ainda lutamos por autonomia corporal e integridade genital, e isso simboliza o direito de sermos quem e como nós quisermos”.



Bandeira do Orgulho Não Binário

Criada por Kye Rowan em 2014. Rowan é ativista e artista não binário que projetou a bandeira para representar e promover a visibilidade da identidade não binária dentro da comunidade LGBTI+. A bandeira possui listras amarelas, brancas, roxas e negras, refletindo de maneira simbólica a diversidade e a identidade não binária.



Bandeira do Orgulho Genderqueer

Criada por Marilyn Roxie em 2010 e consolidada em 2012. A faixa lavanda representa pessoas andróginas e a androginia, a faixa branca representa a neutralidade de gênero, e o verde representa identidades que se definem para além ou sem qualquer referência ao sistema binário de gênero (homem e mulher).



Bandeira do Orgulho Arromântico

A bandeira Arromântica mais antiga foi criada em 2011, com a atual versão datando de 2014. A bandeira arromântica é composta por cinco faixas: duas faixas verde em gradiente, uma faixa branca, uma faixa cinza e uma faixa preta. As duas faixas verde em gradiente significam o espectro arromântico, a faixa branca significa o amor platônico e relacionamentos, a faixa cinza representa todos os espectros da sexualidade humana, enquanto a faixa preta representa a aromaticidade estrita.



Bandeira do Orgulho Assexual

Criada em 2010 por meio da Asexual Visibility and Education Network - AVEN. A faixa negra representa a assexualidade, a cinza representa a área entre ser sexual e assexual, a faixa branca representa o desejo sexual, e a faixa roxa representa a comunidade.





Bandeira do Orgulho Pansexual

A faixa azul representa a atração por homens, a faixa rosa representa a atração por mulheres, e o amarelo representa a atração por pessoas que se identificam como sem gênero, de ambos os gêneros ou de um terceiro gênero.



Bandeira Inclusiva e Progressista do Orgulho LGBTI+ (Progress Pride Flag)

A bandeira surgiu em 2018, com listras acrescentadas à tradicional bandeira do arco-íris, a fim de ser mais inclusiva. As listras azul, rosa e branca vêm da bandeira trans. Já as listras marrom e preta representam a diversidade de raça/etnia. Em 2021, Valentino Vecchietti (Intersex Equality Rights UK) acrescentou o triângulo amarelo com círculo roxo da bandeira intersexo. A bandeira significa corpo, identidade de gênero, orientação sexual e interseccionalidades.

Adaptado da Cartilha Aliança LGBTI+, Monsanto Brasil (2019); da página Bandeiras LGBTI+ do site ladobi.uol.com.br; do Manual de Comunicação LGBTI+ da ABGLT (2010); e dos sites Nova Mulher e do jornal The Independent.

A9

Breve histórico da Luta LGBTI+

Um pouco de *como tudo começou e por que ainda lutar...*

Pois é, pessoas LGBTI+ existem desde que o mundo é mundo e nem sempre as coisas foram como são hoje:

PRÉ-HISTÓRIA – A antropologia mostra que as relações homossexuais eram permitidas, desempenhando um papel importante nos rituais de passagem masculinos (em Páua-Nova Guiné; nas ilhas Fiji e Salomão, na Melanésia e Oceano Pacífico).

500 ANOS ANTES DE ABRAÃO – Documentos egípcios revelam que a homossexualidade existia não somente entre os homens, mas também entre deuses, como Horus e Seth. A bissexualidade dos homens era naturalmente aceita nesse período, no entanto, a homossexualidade passiva (ter o ânus como fonte de prazer sexual) não tinha a mesma aceitação..

GRÉCIA - 3.000-1.400 a.C – Não havia discriminação das relações homossexuais. Era uma prática recomendável, que envolvia aquisição e transmissão de sabedoria, sendo vastamente considerada mais nobre que o relacionamento heterossexual. O casamento hétero era visto como uma maneira de assegurar uma descendência legítima e adquirir poder, não o objeto de convergência para o amor, afeto ou emoção.

ILHA DE LESBOS - Séc. VI a.C – Safo, poetisa, passional e austera concebe uma escola para moças onde leciona a poesia, a dança e a música e é aclamada por Platão como a décima musa. Hoje a palavra lésbica, que referia-se apenas àquela que habitava a Ilha de Lesbos, representa alguém que, como Safo de Lesbos e suas seguidoras, amam e se relacionam com outras mulheres. Nos tempos modernos ela retornou à visibilidade.

1.700 a.C – Código de Hamurabi. Nas civilizações antigas da Mesopotâmia, embora não existissem leis que proibissem ou concordassem com a prática homossexual, o Có-

digo de Hamurabi continha privilégios aos prostitutos e prostitutas que participavam dos cultos religiosos. Assim, os homens devotos poderiam ter relações com os “servos sagrados”.

CHINA - 1.122-156 a.C – Relatos encontrados propagam a impressão clara de uma homossexualidade aberta na vida da corte. O casamento heterossexual era um elo de classe social e o amor romântico era vivido fora deste fosse com homens ou mulheres.

ROMA - meados de 69 a.C – A homossexualidade era tolerada. O Imperador Júlio Cesar era conhecido como “omnium virorum mulier, omnium mulierum virum” – mulher de todos os homens e homem de todas as mulheres. A passividade na relação era rechaçada, sendo que o polo passivo da relação não possuía qualquer relevo social e era equiparado aos escravos.

ROMA - meados de 533 d.C – Com o advento do Cristianismo em Roma, Justiniano edita uma lei que pune com a fogueira e a castração os homossexuais, caminho que se segue durante as Idades Média e Moderna.

IDADE MÉDIA – A homossexualidade toma força nos mosteiros e acampamentos militares e é a igreja a maior perseguidora dos pares do mesmo sexo. Qualquer ato sexual desprovido de função procriadora era caracterizado como pecado. As relações homossexuais recebem o sufixo “ismo” e são consideradas, pela ciência e religião, como uma anomalia da natureza, uma doença.

PERÍODO RENASCENTISTA – Leonardo Da Vinci, Michelangelo, Shakespeare, Caravaggio, entre outros, tiveram notórias paixões homossexuais. Porém, a homossexualidade continua na obscuridade.

1.587 d.C. - O Tratado Descritivo do Brasil registra a presença das (indígenas) Cudinas, um equivalente das travestis ou mulheres transexuais contemporâneas. [...] o tratado em questão revela que as Cudinas recebiam o mesmo tratamento e exerciam as mesmas atividades que as mulheres cisgêneras. (OLIVEIRA, 2018).





1.670 d.C – Segundo o antropólogo Luiz Mott, Zumbi, líder do Quilombo das Palmeiras e guerreiro da resistência negra ao escravismo, teve relações homossexuais.

ALEMANHA, entre 1865 e 1875 – Karl Heinrich Ulrichs, um dos pioneiros do movimento por justiça e humanidade para casais do mesmo sexo, defende que os instintos denominados “anormais” são inatos e, assim, naturais.

1869 d.C – O médico húngaro Karoly Benkert utiliza o termo homossexual, formulado pela união do prefixo grego homós “semelhante / a mesmo”, e pelo sufixo sexual do latim sexus “relativo ao sexo”.

1893 – Médicos que acreditavam que a homossexualidade era uma moléstia física ou psíquica tentam “curá-la” com choques elétricos, lobotomias, injeções hormonais e até mesmo castração.

ALEMANHA NAZISTA, aproximadamente entre 1933 e 1945 – Depois da Primeira Guerra Mundial, em Berlim, na Alemanha, a homossexualidade masculina gozava de maior liberdade e aceitação do que em qualquer outra parte do mundo. Contudo, a partir da tomada de poder por Hitler, os homossexuais e, em menor grau, as lésbicas, passaram a ser dois entre os vários grupos sociais a serem atacados pelo Partido Nazi, acabando também vítimas do Holocausto. As estimativas sobre o número de homossexuais mortos nos campos de concentração variam muito mas, segundo um sobrevivente, “dezenas de milhares” de homossexuais foram mortos nos campos de concentração (HEGER, 1989, p.8).

NOVA IORQUE - 28 de junho de 1969 – No bairro de Greenwich Village explode uma rebelião de travestis e homossexuais denominada “Revolta de Stonewall”, na qual, durante uma semana, eles protestaram e enfrentaram a força policial, dando início ao “Dia do Orgulho LGBTI+”, popularmente conhecido como “Dia do Orgulho Gay”.

1993 – A homossexualidade deixa de ser classificada como doença após anos de pesquisa e sem nada que comprovasse não ser ela natural. A Organização Mundial da Saúde (OMS) a insere no capítulo *“Dos sintomas decorrentes de circunstâncias psicossociais”*.

BRASIL 1999 – Justiça do Rio Grande do Sul, em decisão pioneira, fixa competência às varas de família para julgar ações decorrentes de uniões homoafetivas, até então julgadas pelas varas cíveis, dando assim o passo inicial para que estas conquistassem o status de família.

HOLANDA - 21 de abril de 2001 – Entra em vigor, pela primeira vez na modernidade, legislação de abertura do casamento a pares do mesmo sexo. Dentre as alterações passa vigorar o Código Civil em seu art. 30 *“o matrimônio pode ser celebrado por duas pessoas de diferente sexo ou de mesmo sexo”*.

BRASIL - 2002 – A então desembargadora do Rio Grande do Sul, Maria Berenice Dias, em suas decisões utiliza o termo homoafetividade buscando demonstrar que, como entre os casais heterossexuais, as relações homossexuais se baseiam no afeto entre duas pessoas e se trata de uma ligação muito mais forte que a atração sexual.

BRASIL - 07 de agosto de 2006 – Lei Maria da Penha entra em vigor dispondo em seu art. 2º que, independente de orientação sexual, etnia, classe, toda mulher goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana. Ainda com base em seu art 5º percebe-se que a lei, em determinadas circunstâncias, pode, por analogia, aplicar-se a Travestis e Transexuais, abrangendo toda e qualquer violência doméstica independente da sexualidade dos integrantes da família.



BRASIL - 05 a 08 de junho de 2008 – Ocorre a 1ª Conferência Nacional GLBT em Brasília, na qual se decide utilizar a letra “L” antes da “G” na sigla do movimento. Tal ocorre pelo crescimento do movimento lésbico e como manifestação de apoio por parte da comunidade de Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros, buscando, assim, mais visibilidade para as mulheres do movimento - que passou, naquele momento, a ser denominado LGBT. Este rótulo, meramente político, ainda é muito debatido e por vezes é acrescido de novas terminologias como o “i”, de Intersexo e o “+” para incluir outras diversidades sexuais.

BRASIL - 05 de maio de 2011 – O STF, ao julgar a ADI 4277 e ADPF 132, em decisão histórica, reconhece união estável para casais do mesmo sexo e cria jurisprudência inédita pressionando o Legislativo Brasileiro a quebrar seu silêncio frente às relações homoafetivas.

BRASIL - entre os dias 15 e 18 de dezembro de 2011 – Ocorre em Brasília a 2ª Conferência Nacional de Políticas Públicas e Direitos Humanos de LGBTI+TT. Como afirmou o Professor e Pesquisador da Universidade Federal de Goiás, Luiz Melo: “Nunca se teve tanto, mas o que se tem é praticamente nada”.

BRASIL – 14 de maio de 2013 – É publicada a Resolução nº 175 do Conselho Nacional de Justiça que obriga os cartórios a realizarem a cerimônia de Casamento em igualdade de condições aos casais homoafetivos, com base nos princípios de liberdade, igualdade e promoção do bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, previstos na Constituição Federal.

Apesar de o judiciário Brasileiro reconhecer o direito ao Casamento homoafetivo em igualdade de condições, a legislação nacional expressa não sofre alterações.

BRASIL – 5 de março de 2015 – Em julgamento ao Recurso Extraordinário nº 846.102, o Supremo Tribunal Federal, tendo como relatora a Ministra Carmen Lúcia, define que a união entre casais homoafetivos pode ser definida como família nos termos da Constituição Brasileira, nos seguintes termos: “A Constituição Federal não faz a menor diferenciação entre a família formalmente constituída e aquela existente ao rés dos fatos. Como também não distingue entre a família que se forma por sujeitos heteroafetivos e a que se constitui por pessoas de inclinação homoafetiva”.

BRASIL - 17 de janeiro de 2018 - por meio da Portaria nº 33, o Ministério da Educação homologou o Parecer CNE/CP Nº 14/2017 e o Projeto de Resolução, do Conselho Nacional de Educação, que define o uso do nome social em toda a educação básica do Brasil.

BRASIL – 28 de janeiro de 2018 - O Conselho Federal de Psicologia publicou a Resolução nº CFP 01/2018, que regulamenta a forma como a categoria deve atuar no atendimento a travestis e transexuais. Devem atuar de forma a contribuir para a eliminação da transfobia – compreendida como todas as formas de preconceito, individual

e institucional, contra as pessoas travestis e transexuais. Orienta, ainda, que as e os profissionais não favoreçam qualquer ação de preconceito e nem se omitam frente à discriminação de pessoas transexuais e travestis.

BRASIL – 1º de março de 2018 – Em julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4275, o Supremo Tribunal Federal determinou que a retificação do registro civil, no tocante a mulheres trans, travestis e homens trans, deve se dar de modo desburocratizado – ou seja, sem demanda judicial, nos próprios cartórios, por meio de autodeclaração –, sem limite de idade (respeitando a maioridade civil e a representação dos responsáveis no caso das pessoas menores de idade), não sendo necessária tanto a apresentação de laudos psicológicos e psiquiátricos quanto a cirurgia de readequação sexual.

BRASIL – 1º de março de 2018 – O Tribunal Superior Eleitoral determinou que a partir das eleições de 2018 a autodeclaração de pessoas transgênero – que não se identificam com o sexo biológico, como transexuais ou travestis – será considerada na verificação do cumprimento das cotas obrigatórias de gênero dos partidos políticos e que podem concorrer nas eleições utilizando o nome social.

BRASIL – 27 de março de 2018 – O Conselho Federal de Psicologia publicou a Resolução nº CFP 10/2018, que dispõe sobre a inclusão do Nome Social na Carteira de Identidade Profissional da Psicóloga e do Psicólogo e dá outras providências.

2019 – em maio a 72ª Assembleia Mundial da Saúde adotou a décima primeira revisão da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-11), cuja redação havia ficado pronta em 18 de junho de 2018, retirando as categorias relacionadas às pessoas trans da lista de Transtornos Mentais e Comportamentais.

BRASIL – 13 de junho de 2019 - No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26 e do Mandado de Injunção nº 4733, o Supremo Tribunal Federal determinou que a discriminação e a violência LGBTIfóbicas se enquadram como uma forma de racismo, puníveis como tal.

BRASIL – 8 de maio de 2020 – No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5543, o Supremo Tribunal Federal determinou ser inconstitucional a inabilitação temporária de gays e outros homens que fazem sexo como homens para doação de sangue, conforme a Portaria nº 158/2016 do Ministério da Saúde, e a Resolução da Diretoria Colegiada (RDC) nº 34/2014 da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa).

BRASIL - Em 2020, as Leis “Escola Sem Partido” e afins foram alvo de contestação judicial através de Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) no Supremo Tribunal Eleitoral (STE). Até o momento, diversas leis foram derrubadas, incluindo as ADPFs 457, 460, 461, 465, 467 e 526, além da ADI 5537 em Alagoas, conhecida como “Escola Livre”.



DEMOCRACIA
EM TODAS
AS CORES

BRASIL - Em 28 de junho de 2021, uma medida liminar (ADPF 787) foi emitida para que o Sistema Único de Saúde (SUS) adeque seus sistemas, buscando garantir um atendimento adequado para pessoas trans.

Após séculos de luta contra o preconceito, a omissão legislativa e a marginalização, a impressão que podemos ter ao nascer em uma sociedade mais tolerante e flexível e ao acompanhar as mídias mais abertas à temática LGBTI+ é a de que, enfim, o preconceito está cedendo e a lei está ao nosso lado.

A realidade, no entanto, é outra. Apesar dos acalorados debates e promessas políticas, continuamos sem segurança jurídica de fato, ameaçados constantemente com projetos de lei retrógrados e vedação de leis que tragam igualdade às pessoas LGBTI+.

Por isso, cada nova iniciativa de contestação é uma conquista, uma vitória daqueles que cansaram de viver à margem da sociedade e decidiram erguer suas vozes, que compreenderam a necessidade e urgência de seguir uma luta maior que os próprios indivíduos LGBTI+: uma luta por direitos individuais e ao mesmo tempo de toda uma coletividade marginalizada e excluída por um pensamento social conservador (CEPAC, 2015).

Para saber mais sobre as pessoas LGBTI+ e seus direitos, consulte a cartilha do Supremo Tribunal Federal, intitulada “Diversidade: jurisprudência do STF e bibliografia temática”, disponível em:

*Para saber mais sobre as pessoas
LGBTI+ e seus direitos, consulte a
cartilha do Ministério Público Federal
intitulada “O Ministério Público e os
direitos de LGBTI+: conceitos e legisla-
ção”, disponível em:*



SEÇÃO

B

Empregabilidade

**Conceituações e
considerações**



Introdução à Seção B

Pensar em empregabilidade na população LGBTI+ demanda olhar para a estrutura social e as situações nas quais as diferentes parcelas da população LGBTI+ se encontram. Diferentes recortes socioeconômicos, diferentes momentos culturais, diferentes direitos conquistados. A diversidade na diversidade também se reflete na construção da capacidade que a diversidade tem de entrar e se manter no mundo do trabalho formal.

A empregabilidade é resultado coletivo que se reflete diretamente na carteira de trabalho de uma pessoa. Parte do seu lugar geopolítico e da sua situação socioeconômica, perpassa a forma como a sociedade trata os marcadores sociais que lhe impõem e chega até a estrutura corporativa que estabelece a cultura de convivência, desenha uma vaga de trabalho e o plano de carreira. De tal modo, as diversas variáveis que compõem o conceito de empregabilidade não são apenas individuais: elas influenciam o indivíduo, mas, em boa parte, estão fora de seu controle.

É possível apresentar perspectivas dentro do conceito de trabalho formal a partir daquilo se pode controlar. Há elementos que são pertinentes ao mercado de trabalho que podem ser alterados no currículo de acordo com a vaga de interesse, tais como conhecimentos, posturas e habilidades. Aliás, conhecer é fundamental: conhecimento sobre a sociedade, sobre as legislações (inclusive leis trabalhistas), sobre si e acerca do mundo corporativo.

Portanto, o exercício de construir uma perspectiva de empregabilidade não se trata de determinar o mérito ou demérito de uma pessoa diante do mundo do trabalho. Antes disso, dialogar sobre empregabilidade é a oportunidade de compreender, dentro da estrutura social e dos universos políticos, onde esse indivíduo está e como pode usar o conhecimento que tem de si e do meio para transformar sua realidade e alcançar seus objetivos profissionais.

B1

Empregabilidade: conceito e perspectiva tridimensional

Empregabilidade, à primeira vista, pode parecer um conceito puramente individual. O conceito aparece pela primeira vez no Brasil na obra *Empregabilidade: como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho?* escrito e publicado por José Augusto Minarelli em 1995.

De acordo com esse autor, empregabilidade é exatamente isso – a condição profissional de entrar, progredir e se manter no mercado de trabalho, bem como enfrentar e resolver questões de transição de carreira.

Ramon de Oliveira, ao escrever para a Fiocruz, define empregabilidade como a capacidade de uma pessoa manter-se ou reinserir-se no mercado de trabalho, denotando a necessidade de agrupar um conjunto de ingredientes que a torne capaz de competir com todos aqueles que disputam e lutam por um emprego (FIOCRUZ, 2009, n.p.).

Em ambas as definições ocorre a centralização na pessoa – referem-se ao conjunto de características de um indivíduo e sua capacidade de usá-las para entrar no mercado de trabalho e nele permanecer. Dessa forma, pode parecer que encontrar uma vaga de trabalho depende apenas de escolhas e esforços pessoais.

Contudo, é preciso lembrar que pessoas são seres sociais, ou seja, estão incluídas em uma sociedade na qual seus marcadores sociais⁴ também influenciam suas oportunidades.

4. Marcador social é uma característica que pode ser corporal (altura, raça, idade, deficiência) quanto cultural (gênero, classe, religião) e que é utilizado pela sociedade para classificar pessoas dentro de um grupo. Por exemplo, uma mulher (marcador de gênero) negra (marcador de raça) com deficiência física (marcador corporal) e lésbica (marcador de orientação sexual) tem de lidar com um conjunto de tratamentos sociais diferenciados decorrentes da postura social frente a cada um desses marcadores e da integração de todos eles. A ideia de interseccionalidade – relacionar as singularidades produzidas pela interação de diferentes marcadores sociais numa mesma pessoa – foi cunhada pelo movimento feminista negro das décadas de 70 e 80, originalmente utilizado por Kimberlé Williams Crenshaw em 1989.



Por exemplo, considerando as esferas de preconceito que atingem a população trans, a violência pode levar à expulsão tanto do ambiente familiar quanto da escola, dificultando ou, até mesmo, impedindo que essa pessoa tenha condições de existência básicas – como moradia e alimentação.

Sem tais elementos, as diferentes camadas da dignidade humana são afetadas, como o aprendizado produtivo e seguro que poderia incrementar suas habilidades e possibilidades no mercado de trabalho. Infelizmente, é comum que vítimas de discriminação não consigam concluir nem mesmo a educação formal básica, tampouco níveis educacionais mais avançados que poderiam qualificar o ingresso e a permanência em um emprego.

A percepção da tridimensionalidade – integração das dimensões econômica, social e ambiental – é importante para encontrar propostas que busquem solucionar essas questões. A compreensão da dimensão social na empregabilidade é fato reconhecido inclusive pelo poder público.

Em 1995, o governo federal brasileiro lançou o Plano Nacional de Formação Profissional que objetivava melhorar a qualificação profissional da população “em risco social” (BRASIL, 2001). Em 2002 ele foi substituído pelo Plano Nacional de Qualificação (PNQ). Para ilustrar, seguem os objetivos do PNQ em 2002:

Nesse contexto, o objetivo do PNQ será aumentar e potencializar:

- I. a formação intelectual, técnica e cultural do trabalhador brasileiro;
- II. a elevação da escolaridade do trabalhador, por meio da articulação com as políticas públicas de educação, em particular com a educação de jovens e adultos e a educação profissional e tecnológica;
- III. a inclusão social do trabalhador, redução da pobreza, o combate à discriminação e a vulnerabilidade das populações;
- IV. a obtenção de emprego e trabalho decente e da participação em processos de geração de oportunidades de trabalho e de renda, ou seja, a inserção no mundo do trabalho, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego;
- V. a permanência no mercado de trabalho, reduzindo os riscos de demissão e as taxas de rotatividade;
- VI. o êxito do empreendimento individual ou coletivo, na perspectiva da economia popular solidária;
- VII. a elevação da produtividade, da competitividade e da renda;
- VIII. a articulação com as ações de caráter macroeconômico e com micro e pequenos empreendimentos, para permitir o aproveitamento, pelos trabalhadores, das oportunidades geradas pelo desenvolvimento local e regional;
- IX. a articulação com as demais ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, inclusive com os beneficiários do seguro-desemprego. (BRASIL, 2002, p. 2-3).

Esse reconhecimento do poder público de sua parcela de responsabilidade em melhorar as condições de empregabilidade cria mecanismos que podem ser utilizados por cada pessoa para ampliar seus conhecimentos e habilidades. Nesse sentido, o poder público tem desenvolvido metodologias para desenvolver a empregabilidade da população de diferentes formas, tais como estudos condensados (supletivos), qualificação técnica à parte da educação formal, financiamento estudantil e/ou incentivos para regularizar e aperfeiçoar atividades de prestação de serviços e comércio autônomos.

Além da perspectiva do poder público, as empresas também têm ponderado diferentes posturas em seus processos seletivos. A prática empresarial já demonstrou que considerar apenas um currículo técnico e acadêmico não é garantia de uma boa contratação. Isso porque não é apenas o conjunto de conhecimentos que se contrata, mas uma pessoa. Pessoas são um conjunto complexo de características, inclusive sociais, afetivas e comportamentais. Se você só sabe contratar currículos e não sabe contratar pessoas, acaba desperdiçando tempo e dinheiro de pessoas candidatas e empresas.

Conhecer o conceito de empregabilidade e as múltiplas esferas dos sujeitos corporativos é um elemento fundamental nas empresas. É útil para construir perfis de contratação, considerar a diversidade na empresa, elencar fatores culturais corporativos fundamentais aos colaboradores e construir projetos de treinamentos e qualificações contínuos.

Considerar habilidades comportamentais evidentes ou possíveis é identificar quais elementos de conduta pessoal são preferíveis para determinado cargo. Por exemplo, ser bom ouvinte, um bom raciocínio matemático, empatia e habilidade de negociação são características comportamentais desejáveis em responsáveis por vendas e atendimentos a clientes.

Essa postura corporativa influencia a empregabilidade das pessoas. A avaliação apenas pelo currículo acadêmico pode implicar em menos chances de contratação do que se forem consideradas habilidades comportamentais. Isso muda tudo. As posturas corporativas, ao mudarem os pesos dos elementos de empregabilidade, criam nichos de trabalho que podem priorizar habilidades comportamentais.

Empregabilidade não é um conceito estático ou individual. Ele demanda um olhar amplo para considerar elementos socioeconômicos e culturais que influenciam diretamente os aspectos do potencial individual de conseguir e manter emprego formal em sua sociedade.

B2

Qualificações e competências

Qualificações são os conhecimentos, experiências e realizações que se possui. É tudo aquilo que, de um jeito ou de outro, você aprendeu e pode provar. A educação formal, cursos diversos, aprendizados de trabalhos anteriores. Por exemplo, seus cursos de pacote office, seu conhecimento de outro idioma, a prática de trabalho em logística, todas são qualificações.

Já as competências são habilidades que você desenvolveu e podem servir para o trabalho. Concentração, organização, facilidade em aprender idiomas, trabalho em equipes. Elas também podem ser desenvolvidas com cursos e treinamentos, mas, geralmente, possuem um componente pessoal que pode facilitar ou dificultar o desenvolvimento de determinada competência.

Antes de olhar para fora é preciso olhar para dentro: conhecer seus pontos fortes e os aspectos em que precisa se desenvolver pessoal e profissionalmente. Com esta autoavaliação, você pode desenhar um plano de desenvolvimento e direcionar seus esforços de aprendizagem para o que realmente é importante e vai fazer a diferença em sua busca por uma nova oportunidade no mercado de trabalho.

Liste suas qualificações e habilidades: o que você sabe fazer, suas formações, seus aprendizados, suas experiências. Depois liste suas características pessoais – você é dinâmico? Gosta de resolver as coisas rapidamente? Sabe ouvir as pessoas e entender o que querem? Consegue se concentrar em uma tarefa até o fim mesmo que demore horas? Como é sua interação com as pessoas?

Conhecer-se permite entender como se é. Ajuda a pensar para onde se quer ir e quais são suas necessidades para atingir seu objetivo de forma mais simples.

B3

Conhecimento acadêmico

Algumas vagas de trabalho precisam de conhecimento formal, obtido através do sistema formal de ensino. É o chamado conhecimento acadêmico. Seus diplomas de ensino formal são requeridos nesse aspecto. Ensino fundamental, médio, superior e especializações, mestrados e doutorados são componentes do conhecimento acadêmico.

Hoje algumas empresas têm percebido que determinadas situações não necessitam de qualificação acadêmica que antes se julgava necessária. Isso possibilita que pessoas sem a educação anteriormente demandada encontrem oportunidades de emprego que lhe permitam, na sequência, concluir etapas de estudo acadêmico.





B4

Conhecimento técnico

Conhecimento técnico não é necessariamente acadêmico, fruto da educação formal. Pode ser advindo de cursos profissionalizantes e da aprendizagem prática do trabalho. Também pode decorrer de iniciativas individuais de encontrar informação – como o autodidata (aprender algo por conta própria).

Cursos como os do sistema S (SENAI, SESI, SENAC, SEBRAE e SENAC) oferecem qualificação técnica em múltiplos campos de trabalho. Alguns ocasionalmente são gratuitos ou fazem parte de políticas de atendimento à população em maior vulnerabilidade.

Atualmente existem diversas plataformas na internet que oferecem cursos gratuitos ou de baixo custo para qualificação técnica. Além disso, por vezes, iniciativas do poder público e de organizações não governamentais também trazem formações técnicas gratuitas. Desse modo, é possível realizar formações sem qualquer custo, como uso de computadores, apuração de estoques, rotinas administrativas, matemática financeira, escrita corporativa até engenharia de alimentos, estatísticas, programação, negociação, entre outros.

B5

Habilidades comportamentais

Características comportamentais têm sido mais e mais valorizadas no mundo corporativo. São as chamadas soft skills ou mesmo human skills.

Antes de tudo, não se assuste com os termos em inglês. Você vai se deparar com eles muitas vezes, então é importante compreendê-los. Soft skills ou human skills nada mais são do que habilidades comportamentais muito importantes no dia a dia de trabalho. Fica mais fácil compreender com um exemplo prático: uma profissional da área comercial precisa conhecer bem o produto e dominar as melhores técnicas de vendas para que possa desempenhar bem suas atividades. Estas características são as habilidades técnicas - ou hard skills.

No entanto, se uma profissional da área comercial não souber se relacionar com diferentes perfis de pessoas, ou se não tiver uma boa comunicação, paciência, entre outros comportamentos importantes, provavelmente terá dificuldades para realizar o seu trabalho.

Estas características mais ligadas a comportamentos, atitudes e relacionamentos são chamadas de competências comportamentais (soft skills ou human skills), e são cada vez mais valorizadas por empresas que querem ser mais diversas e inclusivas.

Por isso, além de cursos técnicos, invista também na parte relacional. É de profissionais que gostam de gente e sabem lidar com pessoas diversas que o mundo do trabalho precisa!

B6

Mercado de trabalho

Mercado de trabalho é um jeito resumido de apresentar o espaço social e econômico onde se estabelecem relações profissionais entre pessoas (físicas e jurídicas). Boa parte das vezes se refere a relações legais envolvendo a legislação trabalhista, carteira de trabalho e afins. Mas também pode contemplar as relações entre prestadores e tomadores de serviço em contraprestação financeira sem necessidade de emprego regido pela CLT⁶. Por exemplo, quando você contrata o serviço de barbeiro, eletricitista, entre outros, você fecha um contrato de prestação de serviço. Esses profissionais estão no mercado de trabalho na forma de prestadores de serviço autônomos.

Se você tem a oportunidade de pensar em qual área do mercado de trabalho pretende se inserir, você pode conhecer o mercado de trabalho e se informar sobre a sua área de atuação. Agora que você já conhece seus talentos e suas potencialidades, é hora de pesquisar sobre o mercado de trabalho. Pesquise quais são as empresas que atuam na sua área, por região, porte e setor de atuação. Faça uma lista das empresas onde gostaria de trabalhar e acompanhe dia a dia se há oportunidades abertas. O LinkedIn é uma ótima ferramenta para isso. Além de pesquisar vagas, você pode se conectar com diferentes profissionais, pedir mentoria, dicas de carreira e divulgar que está em busca de uma nova oportunidade profissional.



5. CLT é como é chamada a Lei 5452 de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

B7

Mercado de trabalho inclusivo para LGBTI+

Não restam mais dúvidas que diversidade é potência: para as pessoas, para os negócios e para toda a sociedade. Há inúmeras pesquisas e exemplos práticos que vêm demonstrando que empresas abertas à diversidade “são mais felizes, saudáveis e rentáveis”⁶, e têm chances maiores de ampliar sua reputação, acessar novos mercados e superar a concorrência.

E o que isso significa para profissionais LGBTI+?

Que é hora de aproveitar as oportunidades e reforçar sua busca por trabalho em empresas que querem ser cada vez mais diversas e inclusivas!



É importante que você saiba que por mais inclusiva que uma empresa se mostre, não há ambiente profissional isento de preconceitos e discriminações. Contudo, há muitas empresas que vêm investindo cada vez mais em incluir e respeitar todas as pessoas e também em adotar mecanismos para prevenir e responder a situações de discriminação. Existem empresas que consideram a diversidade de forma séria tanto na sua cultura corporativa quanto nas políticas de contratação. Mas como encontrar essas empresas? Atualmente, a internet e as redes sociais são ótimas ferramentas para identificar empresas que são comprometidas com a diversidade, principalmente quando se trata de médias e grandes empresas.

6. Disponível em <https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina>

Além de encontrar materiais nos próprios sites das empresas, em sites como Glassdoor, por exemplo, funcionárias e ex-funcionárias podem fazer avaliações abertas para todas as pessoas lerem, e diversidade é um dos critérios avaliados.

Outro indicador importante de acompanhar são os selos para empresas que participam de iniciativas voltadas à empregabilidade LGBTQI+, como Transempregos e Fórum de Empresas LGBTQI+. Se a empresa é parceira da Transempregos ou assinou os 10 compromissos do Fórum de Empresas LGBTQI+ significa que está ao menos dando os primeiros passos para ser mais inclusiva.

Em empresas menores que não são tão ativas nas redes sociais, uma boa dica é prestar atenção à entrevista e à comunicação: as perguntas são focadas no que é importante para a função? Se você se sentir bem e acolhido desde o primeiro momento este pode ser um bom indicador de ambiente profissional inclusivo.

Ressaltamos que isso não significa que estas empresas estão 100% livres de preconceitos, mas sim que são espaços amigáveis LGBTQI+ que querem contar com a nossa contribuição.



B8

Desafios da empregabilidade

Conseguir entrar no mercado de trabalho é um passo importante. Entretanto, não se pode esquecer que a empregabilidade tem esse componente de manutenção – a capacidade de manter-se dentro do mercado de trabalho.

Existem elementos que vão além do controle individual, como crises econômicas e reestruturações corporativas (mudança, redução do quadro profissional, fechamento). Essas situações são inevitáveis e a pessoa pode não ter condições de enfrentá-las para garantir a manutenção de seu trabalho.

Por outro lado, a educação continuada em múltiplos aspectos é uma das formas de garantir a manutenção e prorrogação de carreiras corporativas. Educação técnica, desenvolvimento comportamental e mesmo a educação formal são elementos que podem ajudar a pessoa a desenvolver novos parâmetros de empregabilidade para si. Parâmetros estes que oferecem possibilidades tanto de ascensão na carreira em uma empresa quanto de ofertas de trabalho em outras.

Quanto mais conhecimento uma pessoa tem da realidade que a cerca, mais chances tem de perceber como alcançar seus objetivos de forma mais simples. Cursos de idioma, novas ferramentas técnicas específicas à sua área de atuação, desenvolvimento de habilidades de liderança e cursos de comunicação eficiente, são exemplos.

Além dessa continuidade na formação e ampliação de seus horizontes, há ainda questões sobre o convívio corporativo que precisam ser dialogadas.

Enquanto sujeitos LGBTI+ há sempre a possibilidade de violências surgirem dentro do ambiente de trabalho. Infelizmente, situações de preconceito não são tão incomuns quanto gostaríamos. Lidar com isso é uma necessidade, portanto é fundamental ser capaz de dialogar em diferentes instâncias da organização para garantir a solução efetiva.

A sugestão inicial é sempre resolver com um diálogo pacífico, direto e objetivo. Entretanto, se não houver alteração, deve-se sim pensar adiante. Dialogue com sua chefia imediata para buscar soluções.

Uma empresa comprometida com diversidade deve ter apresentado a você suas políticas para tratamento de casos como esse. Todavia, se isso não acontecer, a descoberta se dará por tentativa e erro.

Se for uma empresa que tenha comitê de diversidade ou grupos de afinidade de diversidade, você pode perguntar a eles qual o caminho a ser percorrido. Geralmente isso facilita o fluxo de comunicação. Não havendo essa possibilidade, a área de recursos humanos (ou seu equivalente) é o espaço para que o assunto seja tratado.

É importante falar sobre isso porque não se pode aceitar que uma empresa produza espaços de preconceito que prejudicam a saúde mental e profissional de quem trabalha nela. O preconceito deve ser combatido com educação em todas as suas formas. Caso a empresa não demonstre interesse na questão, talvez seja o momento de pensar o que você pode fazer para garantir a melhoria da sua qualidade de vida e alertar para que outras pessoas LGBTI+ não passem pelo que você passou. A discriminação contra a população LGBTI+ é crime e você tem todo o direito de efetuar uma denúncia formal em uma delegacia.

Por mais que haja variáveis fora de nosso controle no mercado de trabalho, é sempre bom lembrar que o trabalho serve para a sua qualidade de vida, sua felicidade e segurança financeira. Trabalho não pode ser uma fonte de adoecimento. Se for, com o passar do tempo, a relação custo-benefício do trabalho se inverte e ele passa a ser um local de adoecimento tão severo que não compensa o quanto paga. Pense sempre que você tem capacidade de conseguir outras oportunidades e siga em busca. Contratos de trabalho não são compromissos de dedicação eterna e exclusiva, principalmente em empresas que não consideram importante a qualidade de vida de seus colaboradores.

Sites consultados na elaboração da Seção B deste Manual

<https://blog.unopar.com.br/empregabilidade/>

<https://www.coursera.org/>

<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/>

<https://www.udemy.com/>

<http://www.portaldaindustria.com.br/sesi/>

<https://www.senac.br/>

<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae>

<https://escolaconquer.com.br/>

<https://www.instagram.com/escolarua/>

<https://www.lensminarelli.com.br/blog/como-a-empregabilidade-pode-ser-um-fator-competitivo-para-profissionais-e-empresas/>

Sobre os Autores da Seção B:

Conheça mais sobre os autores, e entre em contato para replicar este conteúdo nas suas empresas e redes de contato para aumentar a conscientização da importância de ações afirmativas!



Fabian Algarte
Autor, Coordenador



Beatriz Santa Rita
Autora



Fernando Henderson
Autor, Revisor



Rafael Otta
Autor



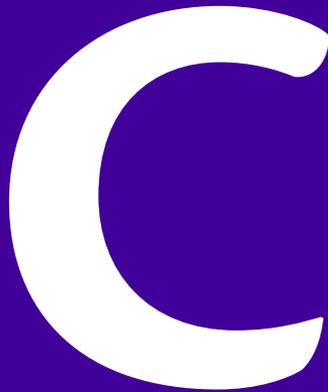
Dario Kosugui
Autor



Matheus Vicente
Autor



SEÇÃO



Empregabilidade

Dicas práticas

Esta seção do manual tem o propósito de oferecer algumas informações e sugestões que possam ajudar a encontrar um emprego ou, ainda, encontrar um emprego melhor.

C1

Educação

formal

Ter qualificações formais com certificados ou diplomas de comprovação é bom para seu currículo e pode ser um diferencial na escolha de um/a candidato/a para uma vaga de emprego.

Educação Básica

Educação Básica se refere ao Ensino Fundamental (até o 9º ano) e ao Ensino Médio (1º ao 3º ano). Por diversos motivos, a pessoa pode acabar não concluindo estes níveis de ensino. Mas nem tudo está perdido. Nunca é tarde demais para recuperar os estudos, e não é tão difícil ou demorado quanto pode parecer. Se, por algum motivo, a escola ou o colégio foi um ambiente hostil ou até insuportável para você por ser uma pessoa LGBTI+, hoje em dia quase todos os serviços e instituições de educação oferecem ensino à distância (online), de modo que não é preciso voltar para a sala de aula presencial e tudo que ela possa ter de implicações e lembranças ruins para você. Aproveite as novas tecnologias e invista em sua educação e formação profissional.

a) Educação de Jovens e Adultos – EJA

A EJA é uma modalidade de ensino criada pelo Governo Federal que perpassa todos os níveis da Educação Básica do país, destinada aos jovens, adultos e idosos que não tiveram acesso à educação, ou não conseguiram concluí-la na escola convencional na idade apropriada. Permite que a pessoa retome os estudos e os conclua em menos tempo e, dessa forma, possibilita sua qualificação para conseguir melhores oportunidades no mercado de trabalho.

A EJA é gratuita e é ofertada tanto no ensino presencial como à distância (Ensino à Distância – EAD). O programa é dividido em duas etapas: ensino fundamental e ensino médio:

EJA Ensino Fundamental: destinada a jovens a partir de 15 anos que não completaram a etapa entre o 1º e o 9º ano. Tem duração média de 2 anos para a conclusão.

EJA Ensino Médio: destinada a pessoas maiores de 18 anos que não completaram o Ensino Médio. Ao concluir essa etapa, o/a estudante está preparado para realizar provas de vestibular e o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), para ingressar em universidades. O tempo médio de conclusão é de 18 meses. A prova EJA Ensino Fundamental é realizada pelas secretarias municipais ou estaduais de educação. O/a estudante deve informar-se em seu município sobre as datas e documentos necessários para a inscrição, assim como sobre o dia e o local da prova. A inscrição é gratuita e o/a estudante precisa ter pelo menos 15 anos para realizar o exame e pleitear o certificado da EJA. Assim como para o Ensino Fundamental, a prova EJA Ensino Médio também pode ser realizada pelas secretarias municipais ou estaduais de educação (Texto adaptado de EDUCAMAISBRASIL, 2018).

Exame Nacional do Ensino Médio – Enem

Conforme mencionado acima, quem conclui o Ensino Médio está preparado para realizar o Enem, que tem o objetivo de avaliar o desempenho do/a estudante ao fim da escolaridade básica. Podem participar do exame estudantes que estão concluindo ou que já concluíram o ensino médio em anos anteriores.

O Enem é utilizado como critério de seleção para os estudantes que pretendem concorrer a uma bolsa no Programa Universidade para Todos (ProUni). Além disso, cerca de 500 universidades já usam o resultado do exame como critério de seleção para o ingresso no ensino superior, seja complementando ou substituindo o vestibular (BRASIL, [s.d.,a]).

O Programa Universidade Para Todos (Prouni) oferta bolsas de estudo, integrais e parciais (50% do valor da mensalidade do curso), em cursos de graduação e sequenciais de formação específica, em instituições de educação superior privadas. O público-alvo do programa é o estudante sem diploma de nível superior. Saiba mais em: <https://acessounico.mec.gov.br/prouni>

b) Sistema S

O termo “Sistema S” se refere ao conjunto de nove instituições de interesse de categorias profissionais, estabelecidas pela Constituição brasileira.

O nome é porque todas elas começam com a letra S, que indica serviços: Senai, Sesi, Sebrae, Sesc, Senac, SESCOOP, Sest, Senat e Senar. Para saber mais, visite <https://bit.ly/3lwVZPF>.

De interesse para a questão da EJA são o Senai (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) e o Sesi (Serviço Social da Indústria), que em alguns locais também oferecem cursos gratuitos a pessoas com 18 anos ou mais para conclusão do Ensino Fundamental e Médio. A duração dos cursos também é 18 meses para o Ensino Fundamental e 24 meses para o Ensino Médio. Procure o Senai e o Sesi da sua cidade ou região para verificar os serviços disponíveis.

c) Cursos Particulares

Para quem tem condições de pagar, há instituições particulares que oferecem cursos presenciais e à distância para conclusão do Ensino Fundamental e Médio. É possível encontrar cursos com mensalidades a preços acessíveis.

A vantagem desses cursos é que levam menos tempo para concluir que a EJA das secretarias da educação e do Sistema S.

Seus cursos preparam os/as estudantes para realizarem provas de instituições públicas ou privadas que têm licença, autorização e reconhecimento do Ministério da Educação para emitir certificados de conclusão.

Sempre é bom pesquisar para verificar se há bolsa de estudo para estudantes que queiram fazer cursos particulares de EJA / conclusão do Ensino Fundamental e Médio.

d) Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos (Encceja)

No Brasil e no exterior, o Encceja pode ser realizado para pleitear certificação no nível de conclusão do ensino fundamental e do ensino médio. Para certificação do ensino fundamental, é preciso ter, no mínimo, 15 anos completos na data de realização do exame. A certificação do ensino médio exige a idade mínima de 18 anos completos no dia de aplicação da prova.

A participação no Encceja é voluntária e gratuita, destinada aos jovens e adultos residentes no Brasil e no exterior, inclusive às pessoas privadas de liberda-





de, que não tiveram oportunidade de concluir seus estudos na idade apropriada.

O Enceja oferece atendimento especializado e específico, além de atendimento pelo nome social, para participante travesti ou transexual que quiser tratamento pela sua identidade de gênero. Os atendimentos especializados, específicos e os auxílios ou recursos de acessibilidade devem ser solicitados durante a inscrição.

Para se preparar para o exame, o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) disponibiliza em sua página na internet o material didático pedagógico de apoio aos participantes e professores que é composto por um volume introdutório, quatro volumes de orientações aos professores e oito volumes de orientações para o estudante (quatro para o ensino fundamental e quatro para o ensino médio).

A Matriz de Competências e Habilidades, também disponível na página eletrônica do Inep, possui 30 habilidades e continua subsidiando o estudo individual.

Todos aqueles que tenham realizado o Enceja Nacional em anos anteriores e não obtiveram média para aprovação na área de conhecimento, poderão inscrever-se novamente no Exame para eliminação do componente curricular desejado, caso tenham interesse.

Para mais informações sobre o exame, acesse a página do Inep: <https://www.gov.br/inep/pt-br> (Texto retirado de BRASIL, [s.d.,b]).

C2

Cursos

profissionalizantes

Outra forma de se qualificar para o mercado de trabalho é fazendo cursos profissionalizantes na área em que você atua ou gostaria de atuar em termos de trabalho.

Sistema S

Novamente, alguns serviços do Sistema S oferecem uma grande variedade de cursos profissionalizantes, em especial:

- o Senai (*Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial*)
<https://www.portaldaindustria.com.br/senai/>
- e o Senac (*Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial*)
<https://www.senac.br/>

Ambos oferecem cursos presenciais e cursos à distância. Alguns são pagos, outros são gratuitos. Vale a pena pesquisar!

Centros de Integração Empresa-Escola - CIEE

Os CIEEs oferecem cursos de mais curta duração (a partir de 4 horas) voltadas para o desenvolvimento pessoal/profissional, podendo ser assistidos por estudantes com 14 anos de idade ou mais, e também por pessoas que não estão estudando.

A escolha dos cursos é feita diretamente pelas pessoas interessadas no site de cada CIEE local.

Os CIEEs também operam um sistema de estágio de em torno de 16 meses para jovens aprendizes. Entende-se que esta possibilidade de estágio também representa uma oportunidade de empregabilidade, uma vez que poderá proporcionar aos/às estudantes a possibilidade de adquirir experiência profissional e aumentar suas chances de empregabilidade posterior.

Saiba mais: <https://portal.ciee.org.br/>

C3

Buscando emprego

Dicas do projeto Pipefy Representa

É super importante se conectar com ONGs, redes, iniciativas e influenciadores que geram conteúdo corporativo focado em pessoas LGBTI+. As empresas normalmente utilizam esses meios para divulgar as oportunidades

Fazer uma pesquisa sobre a empresa e área relacionada pode ser um diferencial, além de compartilhar suas vivências e paixão pela área no momento da aplicação, pois isso chamará a atenção das pessoas que fazem a seleção (foco nas vivências, pois elas têm o mesmo valor que experiências profissionais).

Fonte: Pipefy (texto originalmente fornecido para a Seção 2 deste Manual).

Sistema Nacional de Emprego – Sine

O Sine funciona por meio de convênio com os governos das Unidades da Federação e de municípios com mais de 200 mil habitantes, além de entidades privadas sem fins lucrativos.

O serviço busca promover o encontro de oferta e demanda de trabalho, cadastrando empregadores e suas vagas, e pessoas em busca de trabalho e seus perfis. Depois, cruza as informações para encaminhar as pessoas para processos de seleção para vagas que vêm ao encontro de seus perfis. Um número crescente dos postos do Sine também provê encaminhamento para cursos de qualificação social e profissional (BRASIL, 2016b).

É possível buscar empregos diretamente no site do Sine: <https://bit.ly/3lv9MX8>

Agências do Trabalhador

No âmbito local, os governos das Unidades da Federação e de municípios maiores têm Agências do Trabalhador, Agências do Trabalho, ou serviços com nomes parecidos que desempenham esta função. Essencialmente, funcionam da mesma forma descrita acima em relação ao Sine.

Procure na internet para encontrar a Agência mais próxima de você, a forma de seu funcionamento e os serviços que oferece. Além disso, há as agências de emprego particulares. Basta pesquisar na internet.

Mutirões de Emprego

Vários governos estaduais e municipais vêm realizando “mutirões de emprego” ou “feiras de emprego”, nos quais agências do trabalhador, secretarias do trabalho e empresas somam esforços para realizar um processo público de oferta e seleção para vagas de emprego. Muitas vezes têm modalidades específicas que se direcionam a populações com maior dificuldade de empregabilidade. Geralmente são realizadas intensamente por um ou dois dias e atendem um número grande de pessoas à busca de emprego, iniciando o processo de seleção para contratação.

TransEmpregos

Você é uma pessoa trans à procura de emprego? Consulte o site da organização TransEmpregos. Tem excelente material com orientações, passo a passo, sobre como se preparar para o processo de seleção e contratação para um emprego, além de anúncios de oportunidades de emprego com empresas parceiras da iniciativa que incluem pessoas trans em seus quadros.

Acesse a cartilha “Agora Vai! Trans” no site da TransEmpregos, e se informe através das informações práticas que a cartilha proporciona: <https://bit.ly/3pXyuc6>

Você também pode solicitar ajuda gratuita para montar seu CV e cadastrar seu CV no site. Você pode se inscrever e fazer cursos gratuitos de preparação para o mercado de trabalho que dão certificação reconhecida pelas empresas parceiras da TransEmpregos.

Não perca tempo, visite o site da TransEmpregos: <https://www.transempregos.com.br/>

Seguro-desemprego

Se você está desempregado/a, pode ser que tenha direito ao Seguro-desemprego.

O Seguro-Desemprego é um dos benefícios da Seguridade Social e tem a finalidade de garantir assistência financeira temporária ao trabalhador dispensado involuntariamente (sem justa causa).

Verifique no site do Governo Federal: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-o-seguro-desemprego>

Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Acredite! Mais de 100 das maiores empresas do Brasil estão trabalhando para promover a diversidade e a inclusão em seus quadros, inclusive a diversidade LGBTI+.

O Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ existe desde 2013 e está crescendo, se fortalecendo e mudando o mercado de trabalho para ser cada vez mais inclusivo.

Saiba mais sobre o Fórum e quais empresas fazem parte dele: <https://www.forumempresaslgbt.com/>

Saiba quais são as melhores empresas no Brasil para profissionais LGBTI+, segundo pesquisa

Realizada pelo Instituto Mais Diversidade, em parceria com a Human Rights Campaign Foundation e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, esta primeira edição do levantamento avaliou práticas de inclusão em diversas instituições.

Conheça as 38 empresas que tiraram nota 10: <https://1nk.dev/nN041>

Fonte: G1, 09/06/2022.

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A OIT vem apoiando iniciativas voltadas para diversidade e inclusão de pessoas LGBTI+ no local de trabalho. Um exemplo é o projeto PRIDE – “Promovendo Direitos, Diversidade e Igualdade no mundo do trabalho”, em existência desde 2012 em alguns países e iniciado no Brasil em 2022 no marco do Dia da Visibilidade Trans (29/01). No Brasil a ênfase está em pessoas trans (OIT, 2022). O marco normativo da OIT neste sentido é a sua Convenção 111, sobre a não-discriminação no local de trabalho, ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965 (OIT, 1958).

Mais dicas para quem está à procura de emprego

1. Toda experiência conta. Mesmo que você nunca tenha tido um trabalho formal antes, procure identificar de que maneiras você já solucionou problemas para as pessoas: um trabalho voluntário, ajudando amigos/as com projetos pessoais, atuando na sua igreja, comunidade ou grupo esportivo. Estas atividades (e outras que você consiga identificar) podem ter desenvolvido em você habilidades profissionais como organização, comprometimento, liderança e comunicação. Coloque-as no seu currículo e comente sobre elas em entrevistas e processos seletivos.
2. Lembre-se das evidências. Na hora de citar seus pontos fortes e fracos, não se limite a falar apenas “sou muito organizado” ou “tenho dificuldade de falar em público”. Para cada característica que você identificar em você, pense em pelo menos um momento na sua vida em que ela pôde ser observada, e conte esta história. Por exemplo: “sou muito organizado. Meu quarto está sempre arrumado, mantenho as coisas separadas em gavetas específicas, e minhas fotos no celular ficam em pastas separadas. Já até ajudei amigos/as a fazerem a mesma coisa”. Qualquer pessoa pode falar que tem esta ou aquela qualidade, mas são as evidências que irão comprovar se realmente é verdade.
3. Cuide da sua presença online. Tudo o que falamos, postamos e comentamos online mostra um pouco da nossa personalidade, nosso caráter e nossos valores. Postar constantemente coisas negativas, reclamações, xingamentos ou coisas do gênero, além de não ajudar em nada e ser ruim para quem lê, também prejudica na impressão que você dará a um recrutador que for olhar suas redes sociais, por exemplo.

4. Fale para todo mundo o que você sabe fazer e o que você deseja. Quanto mais pessoas souberem quem você é, suas habilidades e que tipo de trabalho você deseja, maiores as chances de alguém lembrar de você algum dia e te indicar para alguma vaga que tenha a ver com seu perfil. A regra é simples: quem não é visto, não é lembrado. Não tenha vergonha de mandar nos grupos de WhatsApp dos seus amigos uma mensagem simples dizendo que você está procurando emprego na área X e que tem habilidades com Y. Às vezes pode ter alguém com uma oportunidade perfeita, que só não te falou ainda porque não sabia das suas intenções.
5. Ajude pessoas conhecidas para poder criar seu próprio portfólio. É muito frustrante tentar um emprego quando todos pedem alguma experiência prévia e você não tem nenhuma. Uma forma de ‘mostrar serviço’ é ir ajudando pessoas da sua rede – familiares, amigos/as e conhecidos/as – em seus trabalhos, mesmo que de forma voluntária, um pouquinho por dia, porque isso vai criando experiências – que você pode agregar ao seu currículo depois. Muitos profissionais começaram ajudando pessoas próximas antes de conseguirem o primeiro emprego em uma empresa, e foi exatamente esta experiência inicial – e aparentemente pequena – que fez a diferença neste início.
6. Não desista. Tem muitas pessoas procurando emprego, mas também existem muitas empresas precisando de gente boa. Se você ainda não encontrou, ou está tendo dificuldades de avançar nos processos seletivos, continue seguindo os passos acima porque uma hora as coisas começarão a se encaminhar. Foque no seu desenvolvimento, vá ajudando quem está ao seu redor, conte para as pessoas o que você faz e o que deseja – essas são as sementes para que um novo trabalho apareça para você.

Fonte: Aliades – Rede de Profissionais LGBTQIA+ e Aliades da América Latina (texto originalmente fornecido para a Seção 2 deste Manual).

C4

Empreendedorismo

Nem todo mundo quer ou gosta de trabalhar em um ambiente formal de trabalho, contratado/a como empregado/a.

Muitas pessoas que têm iniciativa e uma capacidade bem desenvolvida para atuar em determinada atividade ou profissão trabalham por conta própria e se sentem mais realizadas assim. Não precisa necessariamente ter muito dinheiro para abrir uma empresa ou montar uma infraestrutura grande.

É possível começar a trabalhar em casa, por exemplo, fazendo ou produzindo o que você sabe e gosta de fazer. A divulgação vai de você, e se sua iniciativa for boa, pode ter certeza de que seus clientes satisfeitos/as também vão fazer divulgação de boca a boca e trazer mais clientes para você.

É muito simples se cadastrar como Microempreendedor Individual (MEI), desde que sua atividade se enquadre nas ocupações abrangidas por essa modalidade, e desde que o local onde você pretende exercer sua atividade comercial seja considerado apropriado para tal pela prefeitura da sua cidade.

É recomendável procurar ajuda profissional na hora de fazer o cadastro de MEI, para poder estar em conformidade com os requisitos da prefeitura.

Novamente, o Sistema S pode ser útil para o/a microempreendedor/a. Especificamente o Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequena Empresa) é relacionado às micro e pequenas empresas, bem como aos empreendedores individuais (MEI).

Oferece conhecimento e assessoria para abertura, regularização e manutenção do negócio, além de cursos variados. Visite o site do Sebrae: <https://l1nq.com/XcBpN>



Como MEI, você se torna pessoa jurídica e pode emitir nota fiscal para os clientes que precisam, com faturamento de até R\$ 81 mil por ano. Atualmente, não são cobrados impostos sobre faturamento dentro desse limite anual.

Apenas é obrigatório fazer a contribuição mínima mensal do Simples Nacional (INSS e ISS, atualmente menos de R\$ 100,00) e fazer a declaração anual do faturamento. Com sua contribuição ao INSS, pode ser possível aposentadoria e auxílio-doença.

O fato do MEI ser pessoa jurídica significa que é possível abrir uma conta bancária de pessoa jurídica e ter acesso a linhas de crédito específicas de acordo com a atividade exercida.

Saiba mais sobre o MEI no site do Governo Federal: <https://bit.ly/42RS1bt>. Lá tem a lista de atividades que se enquadram como MEI, bem como outras informações importantes.

Depois de se informar e certificar-se que ser MEI seria bom para você, é possível se cadastrar no site do Governo Federal: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/realizar-registro-como-microempreendedor-individual-mei>

C5

Preparando-se para concorrer a oportunidades no mercado de trabalho

Curriculum Vitae - CV

Capriche no seu curriculum vitae (CV). É seu “cartão de visita”, o “espelho” de você, a imagem que você passa.

O ditado afirma que é a primeira impressão que fica. Se o CV estiver com uma apresentação ruim, com erros de digitação ou de português, sem todas as informações necessárias para um/a futuro/a empregador/a avaliar, nem vai chamar para entrevista, será eliminado/a nesse primeiro passo.

A seguir vamos apresentar uma sugestão de CV contendo informações essenciais. Se optar por usar, pode ser modificada, conforme a realidade de cada pessoa. O importante é que seja sucinto, mas que contenha todas as informações que mostram que você possui a capacidade para realização da função para a qual você está se candidatando.

Conforme for, adequa as informações no seu CV para a vaga em questão, em vez de apresentar um CV padronizado que não venha exatamente ao encontro do perfil exigido para a vaga.

Se você está inseguro/a sobre o conteúdo do seu CV, veja se tem uma pessoa com mais experiência que possa revisar para você, antes de enviar/apresentar para um/a empregador/a em potencial.

Lembre-se de que as pessoas que vão analisar seu CV podem receber vários outros CVs para avaliar. Então, repetindo – **capriche no seu CV** –, pode significar a diferença entre ser chamado/a para uma entrevista e sequer receber um retorno.

É bom colocar uma foto sua (tipo foto de carteira de identidade), bem vestido/a, com o cabelo arrumado, e de bom humor. Uma foto que atrai, mas sem apelar.

Também é bom começar o CV com um resumo profissional, se você já tem experiência. O resumo, junto com a foto, ajuda a criar a primeira impressão de você para a pessoa que está analisando seu CV.

Modelo de Curriculum Vitae:



Na internet é possível encontrar modelos de CVs para baixar e preencher com seus dados.

Como se portar em uma entrevista de emprego

1. **Seja pontual**

É fundamental se programar para chegar na hora marcada para sua entrevista. Mas se algo der errado, surgir algum imprevisto que vai impedir você de chegar na hora marcada, avise com o maior tempo possível de antecedência. Essa atitude demonstra respeito com o entrevistador, e com certeza será avaliada.

2. **Demonstre interesse**

Isso é fundamental para se dar bem em uma entrevista. Então, procure sempre estar com todas as informações relativas ao cargo oferecido, à organização, seus produtos e serviços, além de outras informações que você achar relevante saber. A internet é sempre uma boa fonte de pesquisa. Navegue pelo site da empresa, procure seu perfil nas redes sociais, e já vá pensando no que você poderá agregar de positivo, pois esta pode ser uma pergunta feita para você na entrevista.

3. **Atenção ao seu vestuário**

Uma entrevista de emprego é muito diferente de se aprontar para sair se divertir com os amigos. Por isso, fique atento à forma como as pessoas se vestem nas empresas ou instituições. Quando chamado/a para uma entrevista de emprego, escolha as roupas corretamente.

Calça e camisa social para pessoas com identidade de gênero masculino, e blusas sociais, saia na altura dos joelhos e sapatos discretos para pessoas com identidade de gênero feminino. Importante ter o cabelo bem arrumado também. Outra dica muito importante é evitar usar muito perfume ou fragrâncias muito fortes.

4. **Seja sincero e não minta**

Essa regra serve para tudo na vida, e numa entrevista de emprego não é diferente! Não tente aumentar ou mentir sobre qualquer informação. Além de ser arriscado, você pode cair em contradição. As pessoas que entrevistam costumam ser treinadas para perceber justamente este tipo de manobra, o que pode afetar sua credibilidade.

A sinceridade é outra dica pra lá de importante! Não invente competências que você não tem, tampouco fale de experiências profissionais que não adquiriu. Mentir no processo seletivo pode te prejudicar futuramente, principalmente se for ocupar um cargo em que não está preparado/a para exercer.

5. **Fale de sua carreira, de suas motivações, mas não fale demais**

Apresente ao/à entrevistador/a exemplos de como você trabalha, como resolveu determinado problema no seu local de trabalho, quais resultados você gerou. Isso passar uma ideia de como é seu comportamento profissional.

É comum, ainda, que você seja perguntado sobre suas motivações, algo especial que você gosta de fazer. Isso é uma forma de mensurar o que te motiva a seguir em frente. Sendo assim, cite algumas das suas paixões e como elas podem influenciar positivamente na sua performance no trabalho.

E mesmo se a entrevista tiver um clima descontraído, evite falar demais sobre você. É que esse tipo de conduta pode fazer com que você se exponha demais, tire o foco da entrevista, além de poder criar uma imagem de egocentrismo, o que causará uma impressão ruim para a pessoa ou as pessoas que estão te entrevistando.

6. **Não esconda seus defeitos nem suas limitações**

Todas as pessoas têm limitações. Por isso, durante a entrevista, não tente se passar por alguém livre de defeitos. Isso é uma prova autêntica de que você não está sendo sincero/a. Ao falar das suas limitações, fale o que tem feito para superá-las, afinal, além da honestidade e sinceridade, mostrará que você se conhece e busca ser uma pessoa melhor a cada dia.

7. **Monitore sua linguagem corporal**

O corpo fala. A linguagem corporal fala muito sobre você. Por exemplo: ficar de braços cruzados pode demonstrar que você está com medo; permanecer inquieto, mexendo constantemente nas mãos ou nos cabelos, é sinal de insegurança e ansiedade.

Então, mantenha a postura ereta, faça contato visual com o/a entrevistador/a, cumprimente-o com um sorriso e não cruze os braços. É ideal manter uma expressão neutra e serena.

Se quiser saber mais sobre linguagem corporal, tem um livro interessante sobre o assunto: “O corpo fala: a linguagem silenciosa da comunicação não verbal” (WEIL; TOMPAKOW, 2017).

8. **Suas Redes Sociais falam muito sobre você**

Hoje em dia, tem se tornado comum que as empresas busquem pelo perfil do/da candidato/a nas redes sociais. Isso pode acontecer antes ou depois de uma entrevista. Por isso, ter uma boa imagem nas redes é essencial. Vale lembrar que todo o seu comportamento online pode ser avaliado (a linguagem que você usa, o teor das suas publicações, entre outros).

9. Faça perguntas relevantes

Na maioria das entrevistas, o/a recrutador/a vai perguntar se você tem alguma questão que quer esclarecer. Neste momento, demonstre interesse e conhecimento fazendo uma pergunta bem construída. Isso pode destacar você em todo o processo.

10. Não discuta pontos de vista com o entrevistador

O objetivo de uma entrevista é conhecer seu perfil profissional, não participar de uma mesa redonda sobre futebol ou política, por exemplo. Se isso acontecer, demonstre sua posição de forma gentil, com precisão, exemplos claros e referências conhecidas.

Essa dica é importante porque, ao propor essa discussão, o entrevistador pode apenas querer testar seu temperamento e controle emocional. Pequenos detalhes podem decidir sua contratação (*Texto retirado de PIRES, [2022?]*).

Carteira de Trabalho

Para o emprego formal, será necessário ter a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Hoje a CTPS já é digital e pode ser acessada pelo computador, pelo notebook ou até pelo celular, via o aplicativo 'CTPS Digital'.

Ela não exige mais o número do PIS; o número é o mesmo do CPF e dá acesso a todo seu histórico e dados profissionais.

Para obter o CTPS digital, faça um cadastro no site <https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-a-carteira-de-trabalho>

- Informe seus dados pessoais (nome, CPF, data de nascimento, nome da mãe e local de nascimento).
- Responda ao questionário com cinco perguntas sobre sua trajetória de trabalho.
- Após responder as perguntas, você receberá uma senha temporária, que deverá ser trocada no primeiro acesso.





- Em seguida seu documento estará pronto e disponível no aplicativo Carteira de Trabalho Digital, disponível no Play Store, App Store ou equivalente.

Não é necessário ter a carteira Digital “baixada” no celular para se efetivar a contratação para emprego, uma vez que o aplicativo serve para consulta e visualização das informações trabalhistas (Texto retirado de CURITIBA, [s.d.]).

Atualmente, a CTPS é emitida de forma prioritária no formato digital e excepcionalmente no formato físico.

Caso seja necessário emitir a CTPS na versão física, você pode optar por um desses lugares:

- Sedes da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE);
- Gerência Regional do Trabalho;
- Postos de Atendimento ao Trabalhador (PAT);
- Postos de atendimento e prestação de serviços ao cidadão. Neste caso, é importante consultar quais são os locais conveniados na sua região.

Para ir a um desses locais é preciso verificar se é obrigatório o agendamento antecipado.

Confira a lista de documentos necessários para a 1ª via da CTPS:

- Documento de identificação original (RG, Carteira Nacional de Habilitação);
- Comprovante de residência;
- CPF;
- Foto 3×4 com fundo branco.

Caso seja necessário tirar a 2ª via, você também precisará de:

- Comprovante de estado civil (Certidão de Nascimento ou Casamento);
- Documento que comprove o número da 1ª CTPS;
- Boletim de ocorrência (em casos de 2ª via por furto, roubo, perda ou extravio) (Texto retirado de FREITAS, 2022).

Certificado de reservista ou Certificado de dispensa de incorporação

Há empresas que incluem esses certificados na lista de documentos necessários para admissão de funcionários do sexo masculino maiores de 18 anos.

Como saber se sou reservista ou dispensado? Consulte o site <https://alistamento.eb.mil.br/> para saber se foi dispensado ou encaminhado a seleção para servir o quartel da Marinha, Exército ou Aeronáutica.

Saiba sobre seus direitos

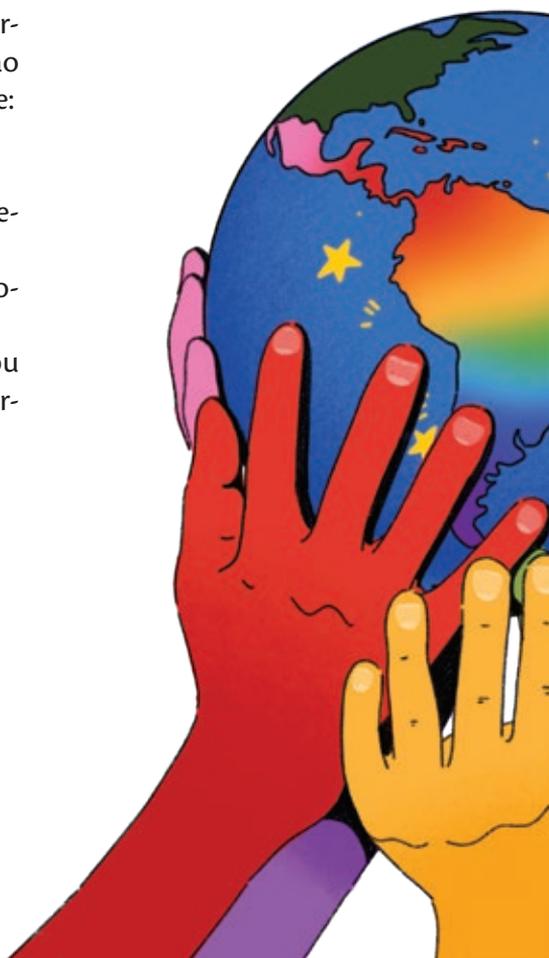
A Portaria nº 41/2007 do Ministério do Trabalho prevê, em seu artigo 8º, que é proibido ao empregador solicitar documentos ou informações relacionadas à orientação sexual do/a empregado/a (BRASIL, 2007).

A Lei Federal nº 12.984/2014 criminaliza a discriminação contra pessoas vivendo com HIV ou aids:

Art. 1º Constitui crime punível com reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa, as seguintes condutas discriminatórias contra o portador do HIV e o doente de AIDS, em razão da sua condição de portador ou de doente:

[...]

- II. negar emprego ou trabalho;
- III. exonerar ou demitir de seu cargo ou emprego;
- IV. segregar no ambiente de trabalho ou escolar;
- V. divulgar a condição do portador do HIV ou de doente de aids, com intuito de ofender-lhe a dignidade; [...]. (BRASIL, 2014).



C6

Dicas práticas para começar a usar o LinkedIn

Caso você ainda não tenha, faça o seu perfil no LinkedIn, a maior plataforma de empregabilidade e relacionamento profissional do mundo. O LinkedIn funciona como uma “vitrine” de profissionais, e é utilizado para encontrar candidaturas para novas oportunidades. Além disso, o LinkedIn é um espaço para você se conectar com outros/as profissionais e também mostrar o seu trabalho e todo o seu potencial.

É importante que todos os campos estejam preenchidos no seu perfil, principalmente a área de atuação e o cargo atual, com o nome da posição que você busca. Você pode usar um selo “Open to work” (aberto a trabalho), que sinaliza que você está buscando novas oportunidades.

Agora que você já tem um perfil, é hora de se conectar e fazer contatos. Pesquise empresas e profissionais da sua área de atuação. Apresente-se a novas conexões com uma mensagem cordial, especificando de forma breve quem você é e que busca novas oportunidades, além de interação e troca.

É importante que você utilize o LinkedIn de forma ativa para que o seu perfil seja notado. Acesse três vezes por semana, comente posts de profissionais e siga hashtags de seu interesse.

Por exemplo, se você é da área de atendimento ao cliente, busque publicações de destaque usando #customersuccess #atendimentoaocliente, entre outras.

Mas lembre-se: diferente de outras redes sociais, o LinkedIn deve ser usado com autenticidade, mas de forma profissional e sempre com responsabilidade.



Na dúvida sobre o que postar, reflita: você falaria isso em um ambiente de trabalho, presencialmente, com pessoas desconhecidas? Se a resposta for não, você também não deve postar.

O que você pode postar no LinkedIn:

- Notícias e reflexões construtivas sobre a sua área de atuação ou interesse;
- Conquistas profissionais, como novas formações e um novo emprego;
- Sua trajetória profissional e o que está buscando neste momento.

O que você deve evitar postar no LinkedIn:

- Opiniões sobre a política partidária;

- Momentos de lazer;
- Críticas negativas sobre a postura de outros profissionais da rede.

Utilize as ferramentas do LinkedIn para mapear novas vagas todas as semanas, e se candidate para as oportunidades que têm aderência ao seu perfil.

Aproveite e pesquise sobre programas e oportunidades para pessoas LGBTI+ usando #LGBT #diversidade e outras hashtags.

Tenha foco, estude, conecte-se e não desista!

Fonte: Adaptado a partir de Aliades – Rede de Profissionais LGBTQIA+ e Aliades da América Latina (texto originalmente fornecido para a Seção 2 deste Manual).



C7

Ética e atuação no local de trabalho

Em suas origens, o conceito de ética se relaciona com a virtude, ou seja, com o caráter virtuoso da pessoa. Assim sendo, pode-se entender a ética como um conjunto de padrões e valores que se relacionam com a moral do indivíduo. No contexto profissional, quando participamos de um processo seletivo para determinado cargo em uma organização, algumas empresas apresentam sua missão e seus valores, a fim de encontrar um/a colaborador/a que tenha um perfil alinhado a esses valores. Inclusive, muitas empresas e organizações têm um Código de Ética e Conduta, a ser seguido por seus/suas colaboradores/as. A partir da contratação, o/a profissional já sabe que haverá normas de conduta relativas à sua área de trabalho, bem como em relação às pessoas que o integram.

Assim, ser ético profissionalmente é contribuir para o bom andamento das atividades e beneficiar o clima organizacional de forma sadia e harmoniosa. Dessa maneira, o/a colaborador/a desenvolve suas tarefas com mais confiança, o que, conseqüentemente, gera maior produtividade. Agir no ambiente de trabalho, e fora dele, como gostaríamos que agissem conosco é um ótimo exemplo de ética na vida e na profissão. Trata-se de se comportar de forma respeitosa e honesta com as pessoas com quem se relaciona no ambiente de trabalho, evitando comportamentos como a deslealdade, o assédio, a mentira, a desonestidade e a agressividade, por exemplo.

(Adaptado de MARTINS, 2021).

C8

Sugestões de filmes e livro

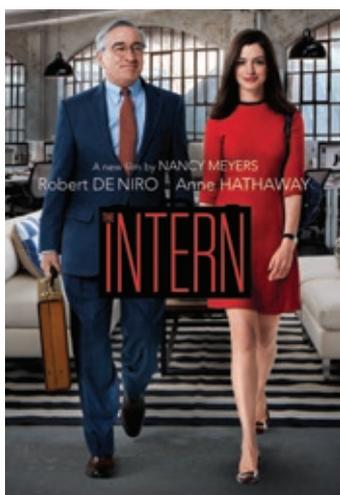
Catraca Livre: **10 filmes** para quem está começando uma carreira profissional
<https://encr.pw/gw5ue>



Raça

(*Race*, 2016)

O filme é uma inspiradora história de determinação e coragem. Ele mostra que apesar de talento é necessário treinamento, dedicação e foco para se destacar. Ao mostrar todo seu potencial, nem mesmo um sistema pré-estabelecido é capaz de impedir seu desenvolvimento.



Um Senhor Estagiário

(*The Intern*, 2015)

A principal lição deste filme é que sempre há o que aprender com o outro, independente de sua idade, raça, credo e condição social. Além disso, que é importante saber lidar com o sucesso profissional sem negligenciar a vida pessoal e os relacionamentos.



O Jogo da Imitação

(*The Imitation Game*, 2014)

O longa-metragem baseado em fatos reais mostra que é preciso ter resiliência, foco e acreditar na relevância do seu trabalho. Também destaca que é importante ser determinado, curioso e buscar sempre soluções mesmo diante de um cenário desfavorável.



Os Estagiários

(The Internship, 2013)

Lidar com as diferenças e a valorizar o conhecimento de cada um, que num trabalho em equipe, pode fazer toda diferença e trazer melhores resultados.



O Diabo Veste Prada

(The Devil Wears Prada, 2006)

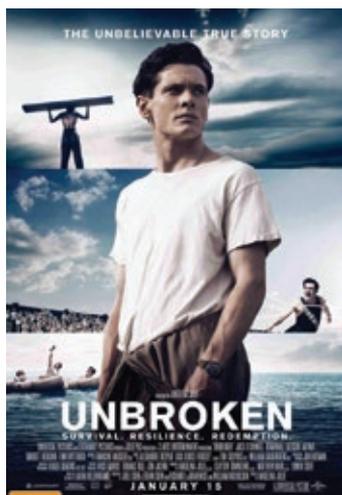
A maior lição deste filme está em como lidar com seu chefe, mesmo que ele tenha um perfil impiedoso. Apesar do perfil cruel de sua chefe, a assistente demonstra sempre profissionalismo, trabalhando com dedicação para superar as dificuldades do dia a dia.



Obrigado por Fumar

(Thank You For Smoking, 2005)

O filme apresenta mais de um aprendizado sobre o ambiente corporativo. Primeiro, de que é fundamental estar de acordo com os princípios e a cultura da empresa onde você deseja trabalhar. Segundo, mostra o quão importante é manter informações confidenciais de uma empresa em sigilo. Por fim, para ter sucesso profissional um dos principais fatores é saber se comunicar.



Invencível *(Unbroken, 2014)*

Louis Zamperini, que faleceu aos 97 anos, sempre acreditou em si mesmo e permaneceu firme em seu propósito, influenciando pessoas mesmo diante de um cenário desfavorável. O filme ensina que além da resiliência é importante acreditar no seu potencial, nos seus sonhos e ter claro seus objetivos para inspirar pessoas ao seu redor e exercer liderança.



Contra o Sol (*Against The Sun*, 2014)

O filme que trata das adversidades vividas pelos aviadores em busca da sobrevivência traz vários ensinamentos que podem ser usados no ambiente corporativo. Primeiramente que ter resiliência é uma característica fundamental para qualquer profissional. Além disso, ter controle emocional é muito importante no ambiente corporativo, principalmente em situações adversas. E mais, valorizar o conhecimento e potencial de cada um é necessário para desenvolver um bom trabalho em equipe. Por fim, que é importante estar sempre atento às oportunidades para encontrar soluções inovadoras e resolver os desafios que se apresentam numa empresa.



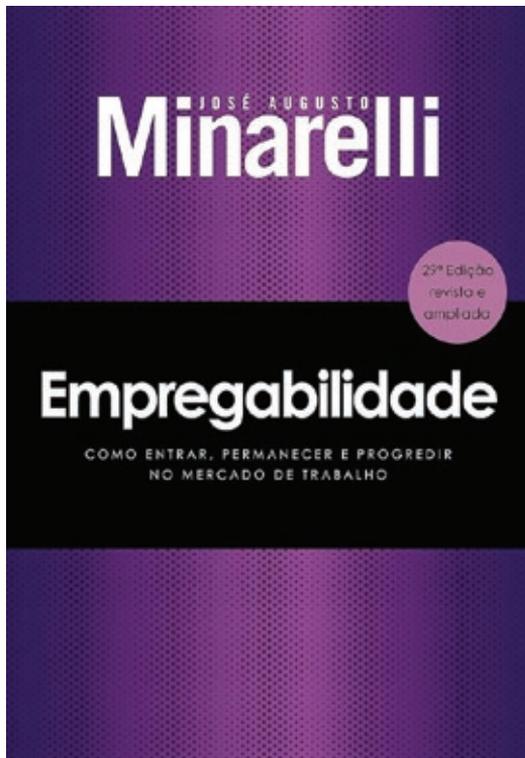
A Rede Social (*The Social Network*, 2010)

Em 2003, Mark Zuckerberg, um estudante de Harvard cria um site para avaliar o nível de beleza das estudantes da universidade. O que inicialmente era apenas uma rede social da universidade, seis anos depois torna-se uma rede social mundial: o Facebook. Aos 23 anos ele era o mais jovem bilionário do mundo e teve de enfrentar alguns problemas legais da empresa.



Uma Manhã Gloriosa (*Morning Glory*, 2010)

A comédia transmite lições de empreendedorismo, criatividade e liderança. Ele mostra que diante de um cenário de crise e sob pressão é preciso que cada um doe o máximo de si, revendo alguns conceitos e encontrando novas soluções, que muitas vezes vêm de onde menos se espera. Sendo muitas vezes necessário conciliar o perfil e o potencial de cada um para realizar um trabalho em equipe em prol de um bem comum: superar os desafios diários da empresa e obter melhores resultados.



O livro **Empregabilidade – Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho**, revela a fórmula dos seis pilares que pode garantir a qualquer profissional a condição de ser contratável e de gerar trabalho e renda.

É um roteiro para empregados formais, prestadores de serviço ou trabalhadores autônomos. O livro oferece orientações de como fazer um check-up profissional, um menu de conselhos e um roteiro de plano de ação para cuidar bem da carreira.



SEÇÃO

D

Empregabilidade

Direitos da população LGBTI+ no trabalho

Esta seção do manual tem o propósito de apresentar os direitos decorrentes das relações de trabalho com especial foco nas pessoas LGBTI+.

D1

Introdução

Esta seção foi desenvolvida pelo Ministério Público do Trabalho, que por meio do Projeto “Empregabilidade LGBTQIAPN+: Políticas Públicas, Empresas e Direitos Humanos”, tem realizado parceria com organizações da sociedade civil, como é o caso da Aliança Nacional LGBTI+, no sentido de promover a defesa dos direitos da população LGBTI+, em especial, no mundo do trabalho.



D2

Direito e acesso formal ao trabalho

Apesar da falta de dados oficiais, estima-se que uma parcela significativa de pessoas transgênero, sobretudo o público feminino, se encontra fora do mercado de trabalho por falta de oportunidades. Estudo realizado no Estado de São Paulo divulgado pela FAPESP (2020) indicou que somente 13,9% das mulheres trans e travestis entrevistadas tinham um emprego formal. Este percentual aumenta para 59,4% no caso de homens trans.

A dificuldade de acesso formal ao trabalho não atinge somente transgêneros. Ela passa por uma série de variantes que abrangem expressão de gênero, classe social e raça. Um homem gay, cisgênero, afeminado, preto, pobre e periférico terá mais dificuldades de absorção do mercado de trabalho do que homens brancos que preencham certos padrões sociais, ainda que homossexuais.

Vive-se com uma realidade perversa no Brasil. Pesquisas revelam que 1 em cada 5 empresas não contrataria pessoas LGBTI+ e 33% não admitiriam em cargos de chefia e direção (1 em cada 5 empresas não contrataria homossexuais, 2015).

Sem carteira assinada, o trabalhador perde direito à contagem do tempo para receber sua aposentadoria no futuro, deixa de receber direitos básicos como férias, décimo terceiro e FGTS (Fundo de Garantia por Tempo por Serviço). Além de estar mais vulnerável à ocorrência de acidentes e adoecimento no trabalho, o trabalhador informal fica sem qualquer proteção trabalhista e deixa de receber benefícios previdenciários nos afastamentos necessários à sua recuperação.

D3

Proteção contra as fraudes nas relações de trabalho

Para que o trabalhador acesse todos os benefícios que teria com carteira assinada (CTPS), basta que estejam presentes os requisitos para configuração da relação de emprego. Considera-se empregado aquele trabalhador que presta seus serviços de forma habitual para uma empresa, recebendo ordens e instruções no trabalho. Ainda que contratado sem a CTPS assinada, quando verificado esse cenário, o trabalhador poderá reclamar os seus direitos trabalhistas perante a Justiça do Trabalho e fazer as denúncias aos órgãos de fiscalização trabalhista, inclusive às Procuradorias Regionais do Trabalho (PRT) e às Procuradorias do Trabalho nos municípios (PTM).

Ocorre que, muitas vezes, a relação de emprego é mascarada por meio da obrigação de que o trabalhador assuma a condição de Microempreendedor Individual (MEI) ou constitua pessoa jurídica para ser contratado por outra empresa. Essa é uma forma de fraudar a legislação trabalhista, transferindo os custos e riscos inerentes do seu negócio ao empregado. Nesse sentido, deve o trabalhador estar atento com as oportunidades de trabalho que são ofertadas a título de “empreendedorismo”, principalmente quando esse empreendedor trabalha no dia a dia como se empregado fosse, como por exemplo, registrando o horário para entrar e sair todos os dias da empresa.

D4

Direitos sindicais

E por meio dos sindicatos que os trabalhadores se organizam para defender e promover seus interesses em pé de igualdade com seus patrões. Somente os sindicatos dos trabalhadores são autorizados a negociar com as empresas e sindicatos patronais acordos ou convenções coletivas, que são documentos que estabelecem direitos e deveres aos trabalhadores daquela categoria.

Além da negociação coletiva, os sindicatos têm fundamental importância no ajuizamento de ações que podem resultar em direitos para toda a categoria. Por essa razão, todo trabalhador tem direito a filiação a um sindicato e tem direito à proteção contra qualquer ato do empregador de modo a dificultar ou impedir o exercício desse direito. Em caso de violação desse direito, o trabalhador pode buscar o apoio do sindicato e até mesmo encaminhar denúncia ao Ministério Público do Trabalho.



D5

Proteção contra a discriminação de gênero e orientação sexual

A Constituição Federal e as demais normas trabalhistas asseguram o direito à igualdade de oportunidades, independente de orientação sexual e identidade de gênero. A legislação trabalhista, em especial a Lei nº 9.029/95, proíbe práticas discriminatórias, tanto nos processos seletivos para admissão na empresa, quanto durante o contrato de trabalho e até mesmo no caso de promoções.

Essa proteção visa a garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades e condições de trabalho. Pessoas LGBTI+ têm o direito de trabalhar em ambientes livres de discriminação e de serem valorizadas independente de estereótipos e preconceitos. Cabe às empresas adotarem medidas efetivas para construir locais de trabalho inclusivos e diversos, em que todas as pessoas possam se sentir seguras e respeitadas.

Os transgêneros têm o legítimo direito de serem tratados de acordo com o gênero com o qual se identificam, independentemente de submissão a procedimentos cirúrgicos de transgenitalização. Assim, mulheres trans deverão frequentar banheiros e vestiários femininos da mesma forma que os homens transgênero quanto a situações de trabalho masculinas. Se a empresa fornecer fardamentos, as roupas deverão estar em consonância com o gênero identitário.



D6

Prevenção ao Assédio Moral

A Convenção 190 da OIT conceitua como violência e assédio no mundo do trabalho “o conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestem de forma pontual ou recorrente, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero” (OIT, 2019).

Assim, o assédio moral se verifica quando o empregador desrespeita normas básicas de convivência, praticando atos que tendem a minar a autoestima do trabalhador, como por exemplo, a criação de metas inalcançáveis, a exposição de resultados individuais negativos dos trabalhadores em reuniões coletivas e até mesmo a criação de rankings de produtividade.

Quando tratamos de pessoas LGBTI+, o assédio, em muitos casos, se verifica com o tratamento de forma pejorativa pelo empregador, o emprego de apelidos ofensivos e até mesmo o desmerecimento habitual e constante de pessoas que integram essa comunidade. Para coibir tais práticas, devem as empresas adotar medidas preventivas, como rodas de conversas e palestras de sensibilização sobre a temática, criação de canais de denúncia e redes de atendimento.

Havendo assédio moral no ambiente de trabalho, seja por questões de gênero ou de sexualidade, a pessoa prejudicada deverá comunicar o fato ao órgão local do Ministério Público do Trabalho ou do Ministério do Trabalho e Emprego a fim de que as posturas sejam coibidas imediatamente com aplicação de penalidades adequadas.

O assédio moral no ambiente de trabalho gera o direito à indenização em favor do trabalhador LGBTI+ que teve sua honra ou dignidade lesadas. Tais direitos devem ser buscados na Justiça do Trabalho, através de advogado particular ou defensor público. A responsabilidade por danos dessa natureza é da empresa empregadora, ainda que o ato tenha sido cometido por outro empregado.

D7

Prevenção ao Assédio Sexual

Para fins da legislação criminal, considera-se assédio sexual o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, de acordo com o artigo 216-A do Código Penal.

Embora a legislação penal exija que o assédio seja praticado por um superior hierárquico e com o objetivo de obter vantagens de cunho sexual, para fins trabalhistas, não é necessária a presença destes requisitos. Comentários de cunho sexual, toques não solicitados e até mesmo convites inadequados dentro do ambiente de trabalho podem levar à configuração do assédio sexual, independente do grau de hierarquia entre o assediador e o assediado.

Assim, cabe ao empregador instituir medidas para combater o assédio sexual na empresa, conscientizando todas as pessoas que lá trabalham sobre comportamentos considerados inadequados dentro do ambiente de trabalho. Essas medidas devem levar em conta estigmas e preconceitos normalmente associados a pessoas LGBTI+, em especial mulheres trans que são muitas vezes associadas ao trabalho na prostituição e estão mais suscetíveis ao assédio dentro do ambiente de trabalho.

Da mesma forma que o assédio moral, o assédio sexual é indenizável através de ação proposta na Justiça do Trabalho, através de advogado ou defensor público.



D8

Ações afirmativas

Ações afirmativas são medidas desenvolvidas para reverter situações de desvantagem social e econômica de determinados grupos, como é o caso de pessoas LGBTI+, que historicamente enfrentam um cenário de exclusão e marginalização na sociedade, em especial no mundo do trabalho.

Por essa razão, o Ministério Público do Trabalho aponta a constitucionalidade das ações afirmativas desenvolvidas por empresas e órgãos públicos no sentido de determinar a reserva de vagas e incentivar a contratação de pessoas LGBTI+, sobretudo daquelas que se encontram em situação de vulnerabilidade social, como é o caso do público trans.

Nesse sentido, cabe às empresas e órgãos públicos implementar ações afirmativas, com a previsão de editais de contratação específicos para a população LGBTI+ ou com reserva de vagas para esse público. A propósito, o Ministério Público do Trabalho tem incentivado a adoção dessas medidas por meio do Projeto Nacional de Empregabilidade LGBTI+.

Um exemplo claro dessas ações afirmativas é o estabelecimento de quotas para pessoas trans em concurso público, seleção de estagiários, contratação de terceirizados na administração pública, tal qual o determinaram o Conselho Nacional do Ministério Público e o Conselho Nacional de Justiça.

Quanto às quotas, a comunidade LGBTI+ deve cobrar do Poder Legislativo lei específica sobre o tema, como já acontece com pessoas com deficiência, pretos e pardos etc.



D9

Fortalecimento das Políticas Públicas



A elaboração de políticas públicas em prol da empregabilidade LGBTQI+ não é só uma prerrogativa do poder público, como uma obrigação legal e constitucional. Assim sendo, para além da implementação de ações afirmativas, deve o poder público adotar medidas para capacitar e promover a inserção protegida de pessoas LGBTQI+ no mercado de trabalho.

Essas medidas só são possíveis por meio da existência do chamado “tripé da cidadania”, conforme apontado pelo estudo elaborado pelo Programa Atena no ano de 2023. Esse tripé envolve a existência de plano e programa para políticas públicas para a população LGBTQI+, que deve ser executado por um órgão gestor, bem como acompanhado e fiscalizado por um Conselho.

A implementação dessas medidas por parte do poder público é também objeto do programa “Empregabilidade LGBTQIAPN+: Políticas Públicas, Empresas e Direitos Humanos”. Na hipótese de descumprimento desse dever constitucional, pode o cidadão buscar o apoio dos representantes do Ministério Público do Trabalho em sua localidade.

D10

Canais de Denúncia

Caso qualquer cidadão ou cidadã verifique o descumprimento dos direitos elencados nesta seção, principalmente quando a matéria envolver situações de maior repercussão social, como é o caso da discriminação no trabalho, poderá apresentar denúncia ao Ministério Público do Trabalho (MPT) (www.mpt.mp.br), por meio do sistema de denúncias online existente no portal de cada regional do MPT do Brasil. Ainda, poderá registrar denúncia presencialmente, na sede de cada Procuradoria do Trabalho Regional ou Municipal, mais próximo, e pelo aplicativo “Pardal MPT – Denúncias”, que pode ser baixado em aplicativos de celular.

Além disso, o cidadão poderá encaminhar denúncia à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) ou até mesmo ao sindicato que representa a categoria, para que adotem as medidas cabíveis dentro de suas atribuições. Ainda, caso o trabalhador busque o reconhecimento de direitos individuais, como o recebimento de indenizações ou pagamento de verbas trabalhistas, poderá ajuizar ação perante a Justiça do Trabalho, com ou sem apoio de advogado, a depender da complexidade da causa.



Referências

1. 1 em cada 5 empresas não contrataria homossexuais, diz estudo. **G1**, São Paulo, 13 de mai. de 2015. Disponível em: <<https://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/05/1-em-cada-5-empresas-nao-contrataria-homossexuais-diz-estudo.html>>. Acesso em: 07 ago. 2024.
2. 6º EBHO - VI Encontro Brasileiro de Homossexuais. **Convocação, Relatório**. Rio de Janeiro: Atobá – Movimento de Emancipação Homossexual, 1992; Curitiba: Grupo Dignidade, 1992.
3. 7º EBLHO - VII Encontro Brasileiro de Lésbicas e Homossexuais. **Registro e Memória**. São Paulo: Deusa Terra, Etcetera e Tal, Grupo de Homossexuais do PT, Rede de Informação Lésbica Um Outro Olhar, 1993.
4. ABGLT. **Manual de Comunicação LGBT**. Curitiba: ABGLT, 2010.
5. ABOUT.COM LESBIAN LIFE. Disponível em <<http://lesbianlife.about.com/od/herstory/f/Lesbian.htm>>. Acesso em: 18 ago. 2022.
6. AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION TASK FORCE on Appropriate Therapeutic Responses to Sexual Orientation. **Report of the Task Force on Appropriate Therapeutic Responses to Sexual Orientation**. Washington, DC: American Psychological Association, 2009. Disponível em: <<http://www.apa.org/pi/LGBT/resources/therapeutic-response.pdf>> Acesso em: 18 ago. 2022.
7. BENTO, B. A. de M. **O que é transexualidade?** São Paulo: Brasiliense, 2008 (Primeiros Passos, n. 328).
8. BLUMENFELD, W. J. (Ed.). **Homophobia: how we all pay the price**. Boston: Beacon Press, 1992.
9. BORRILLO, Daniel. A homofobia. In: L, T.; DINIZ, D. (orgs.) **Homofobia e educação: um desafio ao silêncio**. Brasília: Letras Livres, 2009.
10. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **PLANFOR: Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador**. Brasília. 2001.
11. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **PNQ: Plano Nacional de Qualificação**. Brasília. 2002.

12. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 41, de 28 de março de 2007. Disciplina o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social de empregados. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 30 mar. 2007. Disponível em: < https://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamte41_2007.htm>. Acesso em: 18 ago. 2022.
13. BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Portaria nº 457, de 19 de agosto de 2008. Aprova a Regulamentação do Processo Transexualizador no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 20 ago. 2008. Disponível em: <http://bvsm.sau.gov.br/bvs/saudelegis/sas/2008/prt0457_19_08_2008.html>. Acesso em 18 ago. 2022.
14. BRASIL. Presidência da República. **Decreto de 4 de junho de 2010**. Brasília, 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/Dnn/Dnn12635.htm> Acesso em 18 ago. 2022.
15. BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 2803, de 19 de novembro de 2013. Redefine e amplia o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 20 nov. 2013. Disponível em: <http://bvsm.sau.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html>. Acesso em 18 ago. 2022.
16. BRASIL. Lei n. 12.984, de 2 de junho de 2014. Define o crime de discriminação dos portadores do vírus da imunodeficiência humana (HIV) e doentes de aids. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 3 jun. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12984.htm>. Acesso em 19 ago. 2022.
17. BRASIL. Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos. Secretaria Especial de Direitos Humanos. **Conteúdo para capacitação**: conferências conjuntas de direitos humanos. Brasília, 2016a. Disponível em: <flasco.org.br/files/2016/08/CNDH_cartilha_capacitacao.pdf>. Acesso em 18 ago. 2022.
18. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portal do Fundo de Amparo ao Trabalhador. Sistema Nacional de Emprego – Sine. 2016b. Disponível em: <<https://portalfat.mte.gov.br/programas-e-acoes-2/sistema-nacional-de-emprego-sine/>>. Acesso em: 20 mai. 2023).
19. BRASIL. Ministério da Educação. Enem – Apresentação. [s.d.,a]. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/enem-sp-2094708791#:~:text=Criado%20em%201998%2C%20o%20Exame,ensino%20m%C3%A9dio%20em%20anos%20anteriores.>>. Acesso em: 20 mai. 2023.

20. BRASIL. Ministério da Educação. Encceja. [s.d,b]. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/encceja#:~:text=O%20Encceja%20tem%20como%20principal,humana%2C%20no%20trabalho%2C%20nos%20movimentos>>. Acesso em: 22 mai. 2023.
21. BOTTON, Viviane B. Muxes: gênero e subjetivação, entre a tradição e as novidades. Revista ecopolítica, n. 17, jan-abri, 2017, p.19-32. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ecopolitica/article/view/34563/23689>>. Acesso em: 09 ago 2024.
22. CADERNO Globo 12. **Corpo**: artigo indefinido. São Paulo: Globo Comunicação e Participantes S.A., 2017.
23. CAÊ, Gioni. Manual para uso da Linguagem Neutra em Língua Portuguesa. Frente Trans Unileira, UNILA - Universidade Federal da Integração Latino-Americana. Brasil, 2022. Disponível em: <<https://portal.unila.edu.br/informes/manual-de-linguagem-neutra/Manualdelinguagemneutraport.pdf>>. Acesso em: 09 abr. 2024
24. CEPAC – Centro Paranaense da Cidadania. **Guia Agentes da Cidadania LGBT**: conceitos, contextos, direitos humanos, políticas públicas, advocacy e participação social. Curitiba: CEPAC, 2015.
25. CNS - CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Amanhã (17) será celebrado o Dia Internacional contra a homofobia. Veja abaixo o manifesto da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais (ABGLT)**. Brasília, 2014. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2014/05mai_16_lgbt.html>. Acesso em 08 abr. 2024.
26. CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Parecer Nº 05/1985**. Disponível em: <http://www.portalmedico.org.br/pareceres/cfm/1985/5_1985.htm> Acesso em 18 ago. 2022.
27. CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução nº 001/1999**. Brasília, 1999. Disponível em: <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/1999/03/resolucao1999_1.pdf> Acesso em: 18 ago. 2022.
28. CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução Nº 01/2018**. Disponível em: <<https://atosoficiais.com.br/cfp>> Acesso em 18 ago. 2022.
29. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 175/2013**. Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo. Brasília, 2013. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1754>> Acesso em 19 ago. 2022.
30. CRENSHAW, Kimberlé Williams, et al. (eds.). **Critical Race Theory: The Key Writings That Formed the Movement**. New York: The New Press, 1995.

31. CROWN PROSECUTION SERVICE. **Hate Crime**. Disponível em: <<https://www.cps.gov.uk/crime-info/hate-crime>> Acesso em 18 ago. 2022.
32. CURITIBA. Prefeitura Municipal de Curitiba. Serviços. Trabalho. Carteira de Trabalho Digital: Também Pelo Celular. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.curitiba.pr.gov.br/servicos/carteira-de-trabalho-digital-tambem-pelo-celular/163>>. Acesso em: 21 mai. 2023.
33. DEAN, C. J.. **Sexuality and Modern Western Culture**. New York: Twayne Publishers, 1996.
34. EDUCAMAISBRASIL. Tudo sobre EJA: o que é e como funciona? 2018. Página Notícias. Disponível em: <<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/tudo-sobre-eja-o-que-e-e-como-funciona>>. Acesso em: 20 mai. 2023.
35. EURECA. Empregabilidade LGBTQ+ e preta: precisamos falar sobre isso. 9 de julho de 2020. Disponível em: <<https://eureca.me/empregabilidade-lgbtq-e-preta/>>. Acesso em: 15 jul. 2024.
36. FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo. Relatório sobre a situação de emprego de pessoas trans e travestis. São Paulo: FAPESP, 2020.
37. FÉRAY, J. C. Une histoire critique du mot “homosexualité”. **Revue Arcadie**, jan./av. 1981. Disponível em: <<http://ddata.over-blog.com/0/05/17/99/DOSSIER1/UNE-HISTOIRE-CRITIQUE-DU-MOT-HOMOSEXUALITE-JEAN-CLAUDE-FERA.pdf>> Acesso em 18 ago. 2022.
38. FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2009. Disponível em: <<http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/emp.html>>. Acesso em: 20 mar. 2023.
39. FREITAS, Camila. Onde tirar carteira de trabalho física, digital e 2ª via? **Meutudo.blog**. 2022. Disponível em: <<https://meutudo.com.br/blog/onde-tirar-carteira-de-trabalho/>>. Acesso em: 21 mai. 2023.
40. FUX, L. Voto proferido no julgamento da ADPF 132 / ADI 4277. **Revista Trimestral de Jurisprudência**. Brasília, V. 219, p. 246, (jan./mar. 2012).
41. GÊNERO e diversidade na escola: formação de professoras/es em Gênero, Orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais. Livro de conteúdo. Versão 2009. – Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: SPM, 2009.
42. GLAAD. **Media Reference Guide** 2016. New York e Los Angeles, 2016. Disponí-

vel em: <<https://www.glaad.org/reference>>. Acesso em 18 ago. 2022.

43. GRASSI, P. R.; LAURENTI, R. Implicações da introdução da 10ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças em Análise de Tendência da Mortalidade por Causas. **IESUS**, v.II(3), Jul/Set, 1998. p.43-47. Disponível em: <http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-16731998000300005>. Acesso em 04 nov. 2022.
44. GROTH, A.N.; BIRNBAUM, H.J. Adult sexual orientation and attraction to underage persons. **Archives of Sexual Behavior**, v. 7, n. 3, 1978. p. 175-181.
45. HEGER, H. **The men with the pink triangles**. London: GMP Publishers Ltd., 1989.
46. HUNTER, S. et al. **Lesbian, Gay, and Bisexual Youths and Adults: Knowledge for Humans Services Practice**. Sage Publications. Thousand Oaks, CA, 1998.
47. ILGA – International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association. **State-Sponsored Homophobia Report 2020**. Disponível em: <<https://ilga.org/state-sponsored-homophobia-report>> Acesso em 18 ago. 2022.
48. JUNQUEIRA, R. D. O reconhecimento da diversidade sexual e a problematização da homofobia no contexto escolar. In: RIBEIRO, P. R. C.; SILVA, M. R. S.; SOUZA, N. G. S.; GOELLNER, S. V.; SOUZA, J. F. (Orgs). **Corpo, gênero e sexualidade: discutindo práticas educativas**. Rio Grande: Editora da FURG, 2007, p. 59-69.
49. KINSEY, A. C; POMEROY, W. B; MARTIN, C. E. **Sexual Behavior in the Human Male**. Philadelphia; London: W. B. Saunders Co., 1948.
50. JONES, Peter. **O Deus do Seco**. São Paulo: Editora Cultura Cristã, 2007.
51. LANZ, L. **O corpo da roupa: a pessoa transgênera entre a transgressão e a conformidade com as normas de gênero. Uma introdução aos estudos transgêneros**. Curitiba: Transgente, 2015.
52. LOURO, G. L. **Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas**. 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-73072008000200003>>. Acesso em 18 ago. 2022.
53. LOURO, G. L. **Pedagogias da Sexualidade**. 2015. Disponível em <https://territoriosdefilosofia.wordpress.com/2015/07/01/pedagogias-da-sexualidade-guacira-lobes-louro/> Acesso em: 18 ago. 2022.
54. MARSHALL CAVENDISH CORPORATION. **Sex and society**. 2010. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=YtsxeWE7VD0C&pg=PA593&l>

pg=PA593&dq=Pansexuality&source=bl&ots=YYqrMAWKKC&sig=N-D_-SUQUyuN7Bw6e7w-v9pBYmRk&hl=en&sa=X&ei=ct9rUPCoKOTO2AWN7-oHIAw&redir_esc=y#v=onepage&q=Pansexuality&f=false> Acesso em 18 ago. 2022.

55. MARTINS, Luciane Alves Branco. A ética no ambiente de trabalho. **SESIRS**, 2021. Disponível em: <https://sesirs.org.br/blog-sesi-educacao/etica-no-ambiente-de-trabalho#:~:text=%C3%89TICA%20NO%20CONTEXTO%20PROFISSIONAL&text=Nesse%20sentido%2C%20ser%20%C3%A9tico%20profissionalmente,%2C%20consequentemente%2C%20gera%20maior%20produtividade>. Acesso em: 14 jul. 2023.
56. MESTRE, M; CORASSA, N. Da Ansiedade a Fobia. **Revista Psicologia Argumento**. V. 18, n. 26, p. 105126, abr. 2000. Disponível em: <<http://www.medos.com.br/estudos-cientificos>> Acesso em 18 ago. 2022.
57. MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho. 27ª ed. Gente, 1995.
58. MONSANTO BRASIL. Aliança LGBTQIA+. **Cartilha LGBTQIA+**. 2019. Disponível em: <https://www.bayer.com.br/sites/bayer_com_br/files/cartilha-blend-2023.pdf>. Acesso em 29 mar. 2024.
59. MP-RJ. **Programa Atena. Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro**, 05 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/marco/mapeamento-das-politicas-publicas-para-a-populacao-lgbt-qi-lancado-no-mdhc-reune-dados-das-27-unidades-federativas/Atena2023MDHC1.pdf>. Acesso em 13 de julho de 2024.
60. MURRAY, J. B. Psychological profiles of pedophiles and child molesters. **Journal of Psychology**, n. 134, p. 211-224, 2000.
61. NEUTROIS.COM. **Gender Concepts**. [201-?]. Disponível em: <<http://neutrois.com/definitions/concepts/>>. Acesso em 04 nov. 2022.
62. OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 111**, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1958. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm>. Acesso em 2 fev. 2022.
63. OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 190**, aprovada pela Conferência Geral da Internacional do Trabalho, Genebra, 10 de junho de 2019. Disponível em: <<https://c190.lim.ilo.org/?lang=pt-br>>. Acesso em: 97 ago. 2024.

64. OIT – Organização Internacional do Trabalho. Nova iniciativa da OIT vai desenvolver habilidades profissionais e promover direitos, equidade e inclusão de pessoas trans no mundo de trabalho. OIT Brasília, Notícias. 27 jan. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/novicias/WCMS_835938/lang--pt/index.htm>. Acesso em 2 fev. 2022.
65. OLIVEIRA, M. R. G. de. Por que você não me abraça? In. **SUR 28** - v.15 n.28 - 167 - 179 | 2018.
66. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. “Cures” for an illness that does not exist. 2012. Disponível em: <http://new.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=17703&Itemid>. Acesso em: 04 nov. 2022.
67. PRINCÍPIOS de Yogyakarta: **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero**. Yogyakarta, Indonésia, 2006.
68. OXFORD DICTIONARIES. Oxford University Press. Disponível em: <<https://web.archive.org/web/20180521235009/https://en.oxforddictionaries.com/definition/gay>>. Acesso em 18 ago. 2022.
69. PIRES, Luciano. 10 dicas de como se portar em uma entrevista. **Blog.unis**. [2022?]. Disponível em: <<https://blog.unis.edu.br/10-dicas-de-como-se-portar-em-uma-entrevista-de-emprego>>. Acesso em: 21 mai. 2023.
70. PREFEITURA DE SÃO PAULO. Secretaria de Educação. **Cá entre nós**: guia de educação sexual integral em sexualidade entre jovens. São Paulo: Prefeitura de São Paulo, 2012.
71. REIS, N. dos; PINHO, R. Gêneros não-binários: identidades, expressões e educação. **Reflexão e Ação**, Santa Cruz do Sul, v. 24, n. 1, p. 7-25, abr. 2016. ISSN 1982-9949. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/reflex/article/view/7045>>. Acesso em: 18 ago. 2022.
72. REIS, T.; EGGERT, E. Ideologia de gênero: uma falácia construída sobre os planos de educação brasileiros. **Educ. Soc.**, Jan 2017, vol.38, no.138, p.9-26. ISSN 0101-7330. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302017000100009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 18 ago. 2022.
73. SANTOS, M. de M. R.; ARAUJO, T. C. C. F. de. Intersexo: o desafio da construção da identidade de gênero. **Rev. SBPH**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 17-28, jun. 2004. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582004000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 18 ago. 2022.
74. SANTOS, T. E. de C. dos.; MARTINS, R. A. . Intersexo, identidade biopolítica e a educação. *Educação: Teoria e Prática*, [S. l.], v. 33, n. 66, p. e41[2023], 2023. DOI:

10.18675/1981-8106.v33.n.66.s17413. Disponível em: <https://www.periodicos.rc.biblioteca.unesp.br/index.php/educacao/article/view/17413>. Acesso em: 29 mar. 2024.

75. SOMOSGAY. **Manual LGBTI Paraguayo**. Assunção, Paraguai: SOMOSGAY, 2014. Disponível em: <<http://somosgay.org/publicaciones/manual-LGBTI+-paraguayo>>. Acesso em 18 ago. 2020.
76. STF - Supremo Tribunal Federal. **Diário da Justiça Eletrônico**. Nº 52/2015. Brasília, DF, 18 mar. 2015, p. 156. Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/servicos/dje/listarDiarioJustica.asp?tipoPesquisaDJ=AP&classe=RE&numero=846102#>> Acesso em 07 fev. 2023.
77. THE BISEXUAL MANIFESTO. Anything That Moves, 1990. Disponível em: <<https://atm.silmemar.org/manifesto.html>>. Acesso em: 12 out. 2021.
78. UNAIDS – Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV e Aids. **Guia de Terminologia do UNAIDS**. Brasília: UNAIDS, 2017. Disponível em: <https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2017/09/WEB_2017_07_12_GuiaTerminologia_UNAIDS_HD.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2023.
79. UNHCHR – United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights. **Nascidos livres e iguais: orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos humanos**. Nova York e Genebra, 2012, Brasília, 2013. Disponível em <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf> Acesso em 18 ago. 2022.
80. UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. **1º de Dezembro: Dia Internacional de Luta contra a Aids**. Disponível em: <<http://www.dst.uff.br/arquivos-htm/bem-fam.htm>> Acesso em 04 nov. 2020.
81. WEIL, Pierre; TOMPAKOW, Roland. **O corpo fala: a linguagem silenciosa da comunicação não-verbal**. Petrópolis: Editora Vozes Limitada, 2017.
82. WILSON, A. How we find ourselves: identity and development and Two-Spirit people. **Harvard Educational Review** 66(2), 303-317. Cambridge-MA, 1996.
83. WORLD HEALTH ORGANIZATION. **The ICD-10 Classification of Mental and Behavioural Disorders**. Clinical descriptions and diagnostic guidelines, 1992. Disponível em: <<https://apps.who.int/iris/handle/10665/37958>> Acesso em 08 abr. 2024.
84. WORLD HEALTH ORGANIZATION. **International Classification of Diseases – ICD-10**. Current version, 2010. Disponível em: <<http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2010/en#/F65.4>> Acesso em 18 ago. 2022.

Imagem de Audre Lorde

 Creative Commons Audre Lorde 1980, Austin, TX. K. Kendall
https://en.wikipedia.org/wiki/Audre_Lorde#/media/File:Audre_Lorde.jpg
License CC-BY-SA-2.0

Imagem de Safo

 Creative Commons Marble head of the poetess Sappho, Roman period, from Smyrna (Izmir), Istanbul Archaeological Museum, 21 October 2017 - Carole Raddato from FRANKFURT, Germany
https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/1/10/Marble_head_of_the_poetess_Sappho%2C_Roman_period%2C_from_Smyrna_%28Izmir%29%2C_Istanbul_Archaeological_Museum_%2823979943238%29.jpg
License CC-BY-SA-2.0

Imagem de Alexandre o Grande

 Creative Commons Statuette of Alexander wearing the aegis 1st century BC, discovered in Alexandria (Egypt), Louvre Museum - 28 de junio de 2012 - Carole Raddato from FRANKFURT, Germany
<https://www.flickr.com/photos/carolemage/7463008906/in/photostream/>
License CC-BY-SA-2.0

Imagem de Chevalier d'Eon de Beaumont

 Creative Commons Portrait du Chevalier d'Éon par Augustin de Saint-Aubin. Fichier: Portrait du Chevalier d'Eon par Saint-Aubin.jpg Date de création : XVIIIème Téléversé : 31 octobre 2021
https://fr.wikipedia.org/wiki/Charles_d%c3%89on_de_Beaumont#/media/Fichier:Portrait_d%27Eon_par_Saint-Aubin.jpg License CC-BY-SA-2.0









