

Ministério dos  
Direitos Humanos

MANUAL

ORIENTADOR

SOBRE

DIVERSIDADE

Brasil  
2018





Ministério dos  
Direitos Humanos



# MANUAL ORIENTADOR SOBRE DIVERSIDADE



Brasil  
2018

**Presidente da República Federativa do Brasil**

Michel Temer

**Ministro de Estado dos Direitos Humanos**

Gustavo do Vale Rocha

**Secretário Executivo**

Marcelo Dias varella

**Secretário nacional de Cidadania**

Herbert Borges Paes de Barros

**Diretora de Promoção dos  
Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais**

Marina Reidel

**Coordenação-Geral**

Maria Eduarda Soares Martins Pinto

**Equipe Técnica:**

Janne Ruth Nunes Nogueira

Jéssica Bernardo Rodrigues

Luana Andrade Benício

Marina Reidel

Maria Eduarda Soares Martins Pinto

Marina Melo Arruda Marinho

Raquel Lima de Oliveira e Oliveira

**Equipe de apoio:**

Bernardo Mota Lopes

Eduardo Santarelo Lucas

Júlio Pinheiro Cardia

Kátia maria Guimaraes de Andrade

**Contribuições:**

Organização Internacional do Trabalho - OIT

Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS (UNAIDS)

Conselho Nacional de Combate a Discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, gays,

Bissexuais, Travestis e Transexuais – CNCD/LGBT

**Fotografia:**

©Luíz Alves

**Projeto gráfico e diagramação**

Assessoria de Comunicação do Ministério dos Direitos Humanos

**MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS  
SECRETARIA NACIONAL DE CIDADANIA**

Setor Comercial Sul – SCS. Quadra 9. Lote C. Edifício Parque Cidade Corporate Torre A.

9º Andar. CEP: 70308-200. Brasília – DF. Brasil – (061) 2027-3014/3899

**E-mail:** [direitoshumanos@mdh.gov.br](mailto:direitoshumanos@mdh.gov.br) / [cndi@mdh.gov.br](mailto:cndi@mdh.gov.br)

# SUMÁRIO

- 7. **INTRODUÇÃO**
- 8. **LEGALIDADE E DISCRIMINAÇÃO**
- 9. **SEXUALIDADE**
- 10. **GÊNERO**
- 12. **O QUE É IDENTIDADE DE GÊNERO**
- 13. **ORIENTAÇÃO SEXUAL**
- 19. **CAMPANHA DEIXE SEU PRECONCEITO DE LADO, RESPEITE AS DIFERENÇAS**
- 21. **DICAS DE COMO TRATAR BEM**
- 25. **UMA POLITICA TRANSVERSAL COM MINISTÉRIO DA SAÚDE**
  - 26. **CONHECENDO A POLÍTICA NACIONAL DE SAÚDE INTEGRAL LGBT**
  - 27. **PROCESSO TRANSEXUALIZADOR NO SUS**
  - 29. **NOME SOCIAL**
  - 37. **NORMATIVAS QUE ABORDAM TRAVESTIS E TRANSEXUAIS**
  - 40. **NORMATINAS NA ÀERA DA SAÚDE**
  - 41. **PUBLICAÇÕES E OUTROS MATERIAIS SOBRE SAÚDE DAS PESSOAS TRANS PRODUZIDOS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE**
- 42. **UM CONVITE A AÇÃO**
  - Cartilha “ **PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DE PESSOAS LGBT NO MUNDO DO TRABALHO - Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: Combatendo a homo-lesbo-transfobia**” da OIT / UNAids / PNUD.
  - 50. **CONHECENDO ALANA**
  - 58. **CONHECENDO RONALDO**
  - 66. **CONHECENDO MEIRE**
  - 73. **CONHECENDO CARLOS**
- 82. **FAZENDO ACONTECER**



# INTRODUÇÃO

## Por que um Manual Orientador sobre Diversidade?

No ano que comemoramos os 70 anos da Declaração universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, os 49 anos que marcam o movimento Stone Wall e 30 anos da Constituição Federal Brasileira o Ministério dos Direitos Humanos, através da Diretoria de promoção de Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais ligada a Secretaria Nacional de Cidadania assume o compromisso de organizar este material como uma das ações previstas no planejamento estratégico e que vem ao encontro das necessidades apontadas nas diretrizes das conferências nacionais, no Plano Nacional de Direitos Humanos III e ações do Pacto de Enfrentamento a violência LGBTfóbica lançado em 2018, bem como as demandas vindas da sociedade como um todo no decorrer deste período.

Tendo em vista a busca constante de reunir materiais informativos acerca do tema, essa cartilha traz diversos assuntos que poderão contribuir na formação e informação das temáticas LGBT principalmente no que diz respeito a sexualidade, relações de gênero, saúde, preconceitos e discriminações em diversos espaços da sociedade.

Na construção deste processo diversos parceiros somaram esforços para elaboração de material claro e sucinto orientando os usuários e trazendo informes em leituras simples e cotidianas para exemplificar os temas, principalmente no que diz respeito a conceitos básicos, questão de saúde, e uma reflexão mais aprofundada sobre como tratar pessoas LGBT no mundo do trabalho.

A cartilha de promoção de Direitos LGBT é uma proposta significativa porque ela é a resposta de uma comunicação que a cada dia intensificam os temas do mundo contemporâneo garantindo direitos a todos cidadãos e cidadãs brasileiros.

# LEGALIDADE E DISCRIMINAÇÃO

Em 2006, em Yogyakarta, Indonésia, ocorreu uma conferência com a participação de 29 países, entre eles o Brasil, coordenada pela Comissão Internacional de Juristas e pelo Serviço Internacional de Direitos Humanos. Essa conferência deu origem aos Princípios de Yogyakarta, que abordam a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e à identidade de gênero. Entre os direitos a serem garantidos está o direito à igualdade e à não discriminação.

## **Discriminar é contra a Lei**

A Constituição Federal de 1988 tem como objetivo fundamental promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV). Também prevê como direito fundamental que a lei puna qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI).

Alguns Estados já contemplam expressamente a orientação sexual e a identidade de gênero como uma forma de discriminação em suas Constituições, ou possuem leis específicas sobre discriminação contra LGBT.

## **Não é Doença**

A homossexualidade foi retirada da relação de doenças pelo Conselho Federal de medicina, em 1985, e o Conselho Federal de Psicologia, por sua vez, determinou, em 1999, que nenhum profissional pode exercer “ação que favoreça a patologização de comportamentos ou prática homoeróticas”.

## **Conceitos Básicos**

Com este guia, você entenderá um pouco sobre alguns termos que serão fundamentais para o bom tratamento a pessoas LGBT.

# SEXUALIDADE

Sexualidade é uma necessidade de receber e expressar afeto e contato, que traz sensações prazerosas para cada um. A sexualidade não é apenas sexo, é o toque, o abraço, o gesto, a palavra que transmite prazer, etc.

Atualmente há uma maior liberdade em se falar sobre o assunto, mas ainda existem mecanismos de controle, repressão e ignorância.

A sexualidade pode ser focada de diversos aspectos:

Sexo biológico-reprodutivo: com o intuito puramente reprodutivo (homem, animais e plantas);

Sexo em nível psicossocial: diferenças sociais entre os sexos feminino e masculino. O homem é educado para ser dominador, forte e a mulher para ser dominada, frágil, isso é denominado “sexismo”.

Sexualidade é qualquer manifestação de afeto e prazer. É carregada de valores morais, determinados e determinantes do comportamento, usos e costumes sociais.

Mesmo vivendo em um ambiente sexualizado, ainda encontramos discursos confusos, apelativos, questionantes, mistificadores e enquadradores. Esse ambiente tanto reprime quanto banaliza a sexualidade humana.

“Todos nós como sujeitos constituídos socialmente estamos submetidos a um processo de enquadramento sexual que é determinado, em última instância, com as estruturas sociais.” ( NUNES, 1995, p. 14)

As relações sexuais são relações sociais, construídas historicamente, com estruturas e modelos e valores de determinada época.

# GÊNERO

**G**ênero pode ser definido como aquilo que identifica e diferencia os homens e as mulheres, ou seja, o gênero masculino e o gênero feminino. De acordo com a definição “tradicional” de gênero, este pode ser usado como sinônimo de “sexo”, referindo-se ao que é próprio do sexo masculino, assim como do sexo feminino.

No entanto, a partir do ponto de vista das ciências sociais e da psicologia, principalmente, o gênero é entendido como aquilo que diferencia socialmente as pessoas, levando em consideração os padrões histórico-culturais atribuídos para os homens e mulheres.

Por ser um papel social, o gênero pode ser construído e desconstruído, ou seja, pode ser entendido como algo mutável e não limitado, como define as ciências biológicas.

Nos estudos biológicos, o conceito de gênero é um termo utilizado na classificação científica e agrupamento de organismos vivos, que formam um conjunto de espécies com características morfológicas e funcionais, refletindo a existência de ancestrais comuns e próximos.

Gênero é uma categoria de análise das relações histórico-sociais, é um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos e é um primeiro modo de dar significado as relações de poder.

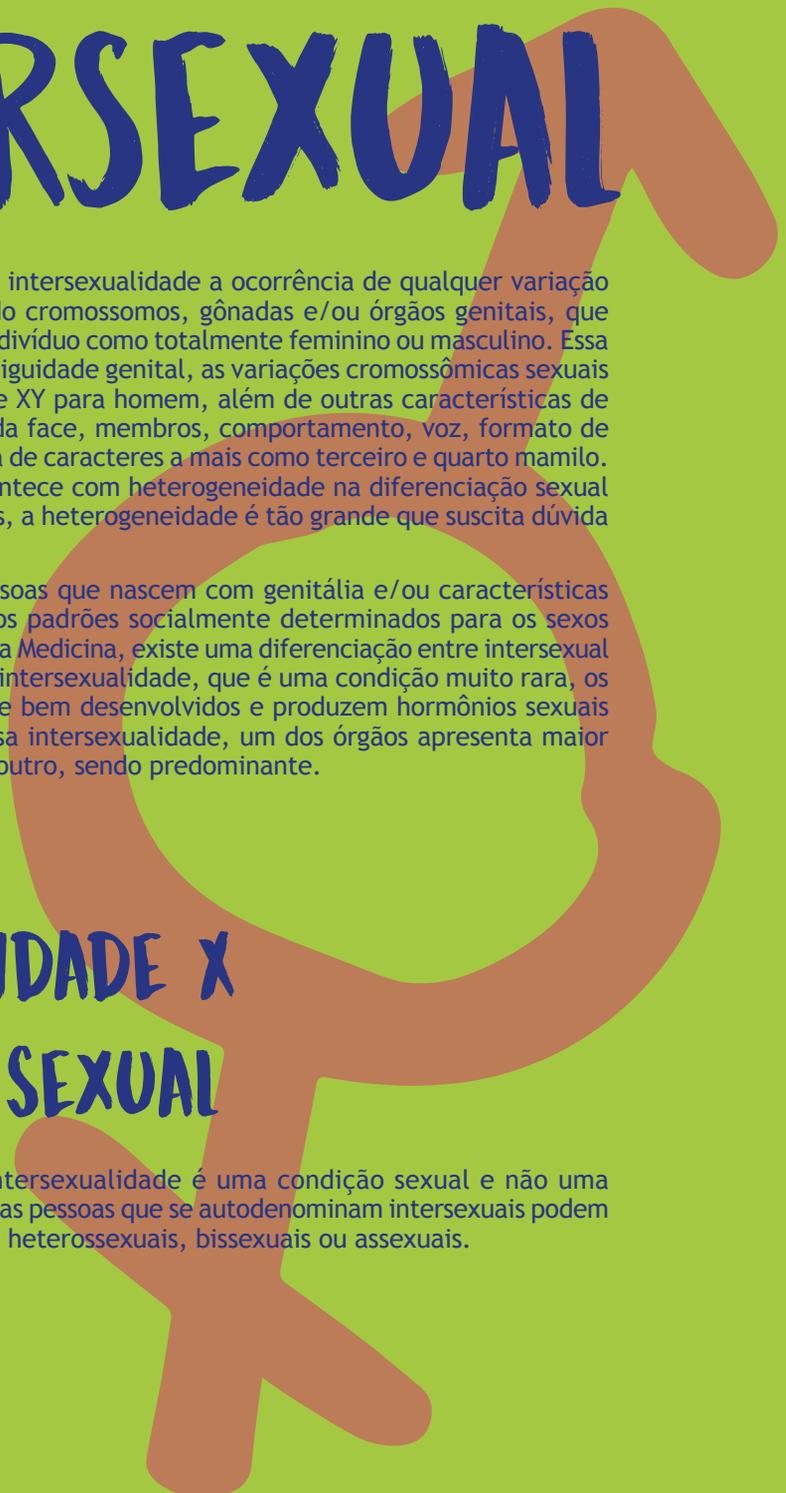
Identidade de gênero é a capacidade que a criança tem de nomear seu próprio sexo corretamente e identificar outras pessoas como homens ou mulheres, meninos ou meninas, que ocorre com aproximadamente dois anos e meio de idade.

Estabilidade de gênero, que é a compreensão de que a pessoa continua com o mesmo sexo pelo resto de sua vida; essa compreensão se dá aproximadamente com quatro anos de idade.

Constância de gênero, significa a compreensão de que a pessoa continua com o mesmo gênero, mesmo quando muda sua aparência física. Isso acontece comumente por volta dos cinco ou seis anos de idade.

É preciso ouvir e dialogar, precisamos respeitar as diferenças existentes, somos todos seres humanos da mesma forma, independentemente do sexo da pessoa. Portanto, não existe uma receita de bolo para criar meninos e meninas. O que existe é a importância do respeito.

# INTERSEXUAL



Em seres humanos, denomina-se intersexualidade a ocorrência de qualquer variação de caracteres sexuais, incluindo cromossomos, gônadas e/ou órgãos genitais, que dificultam a identificação de um indivíduo como totalmente feminino ou masculino. Essa variação pode compreender a ambiguidade genital, as variações cromossômicas sexuais diferentes de XX para mulher e de XY para homem, além de outras características de dimorfismo sexual como aspecto da face, membros, comportamento, voz, formato de partes do corpo, pelos e a presença de caracteres a mais como terceiro e quarto mamilo. Um em cada 100 nascimentos acontece com heterogeneidade na diferenciação sexual e em um a cada 2.000 nascimentos, a heterogeneidade é tão grande que suscita dúvida a respeito do gênero da criança.

Dessa forma, intersexuais são pessoas que nascem com genitália e/ou características sexuais secundárias que fogem aos padrões socialmente determinados para os sexos masculino ou feminino. No campo da Medicina, existe uma diferenciação entre intersexual falso e verdadeiro. Na verdadeira intersexualidade, que é uma condição muito rara, os dois órgãos sexuais são igualmente bem desenvolvidos e produzem hormônios sexuais masculinos e femininos; já na falsa intersexualidade, um dos órgãos apresenta maior grau de desenvolvimento sobre o outro, sendo predominante.

## INTERSEXUALIDADE X ORIENTAÇÃO SEXUAL

Enquanto transgeneridade, a intersexualidade é uma condição sexual e não uma orientação sexual. Sendo assim, as pessoas que se autodenominam intersexuais podem se identificar como homossexuais, heterossexuais, bissexuais ou assexuais.

# O QUE É IDENTIDADE DE GÊNERO?

Identidade de gênero se relaciona com a forma como a pessoa se RECONHECE dentro dos padrões de gênero: feminino e masculino.

Esses valores são estabelecidos socialmente e variam de cultura para cultura. Há, ainda, quem não se identifique com nenhum desses dois gêneros, os chamados agêneros; e quem se identifique com ambos, os intergêneros, andróginos, bigêneros e crossdresser.

## IDENTIDADE DE GÊNERO

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



## CISGÊNERO

Pessoa que se identifica com o gênero igual ao do sexo de nascimento.

## TRANSGÊNERO

Termo genérico que vale para qualquer pessoa que se identifique com um gênero diferente ao do sexo de nascimento. Por exemplo, Transexuais e travestis.

## TRANSEXUAIS

Pessoas que nascem com o sexo biológico diferente do gênero com que se reconhecem. Essas pessoas desejam ser reconhecidas pelo gênero com o qual se identificam, sendo que o que determina se a pessoa é transexual é sua identidade, e não qualquer processo cirúrgico. Existem tanto homens trans quanto mulheres trans.

## MULHER TRANS

É a pessoa do gênero feminino, embora tenha sido designada como pertencente ao sexo/gênero masculino ao nascer. Muitas fazem uso de hormonioterapias, aplicações de silicone e/ou cirurgias plásticas, porém vale ressaltar que isso não é regra para todas.

## HOMEM TRANS

É a pessoa do gênero masculino, embora tenha sido designada como pertencente ao sexo/gênero feminino ao nascer. Muitos fazem uso de hormonioterapias e cirurgias plásticas, porém vale ressaltar que isso não é regra para todos.

## TRAVESTI

Uma construção de gênero feminino oposta ao sexo designado no nascimento, seguido de uma construção física, que se identifica na vida social, familiar, cultural e interpessoal, 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. Atenção: o termo correto é “A” travesti. pode ser difícil definir o gênero apenas pela sua aparência física.





## ANDRÓGENOS

A androginia não é uma doença e não tem relação com a orientação sexual. O termo “andrógeno” refere-se àquele ou àquela que tem características físicas e comportamentais de ambos os sexos, sejam elas masculinas (andro) ou femininas (gyne). Dessa forma, pode ser difícil definir o gênero apenas pela sua aparência física.

## AGÊNERO

Pessoa que não se identifica ou não se sente pertencente a nenhum gênero.

## CROSS-DRESSER

Homens que esporadicamente usam roupas, maquiagem e acessórios culturalmente associados às mulheres. Tais homens se identificam como heterossexuais, geralmente não tem o desejo de mudar o sexo ou viver o tempo todo como mulher.

## TRANSFORMISTA

Indivíduo que se veste com roupas com roupas do gênero oposto movido por questões artísticas.

## DRAG QUEEN

Transformistas são personagens criados por artistas performáticos que se travestem, fantasiando-se cômica ou exageradamente com o intuito geralmente profissional artístico. Chama-se drag queen a pessoa que se veste com roupas exageradas femininas estilizadas e drag king a pessoa que se veste como homem. A transformação em drag queen (ou king) geralmente envolve, por parte do artista, a criação de um personagem caracteristicamente cômico e/ou exagerado, que por trás carrega um discurso crítico-político-transformador.

Tanto drag queens como drag kings podem ter qualquer gênero e orientação sexual, e sê-lo não é indicativo de se ser homossexual, assexual, pansexual, bissexual ou heterossexual.

## ALIADA(O)

Pessoas que, independente da orientação sexual ou identidade de gênero, atuam para promover os direitos e a inclusão da população LGBT. São conhecidas como os Simpatizantes.



# O QUE É ORIENTAÇÃO SEXUAL?

Esse termo diz respeito à forma como nos sentimos em relação à afetividade e sexualidade. Os conceitos de homossexualidade, bissexualidade, heterossexualidade e assexualidade são os tipos de orientação sexual.

Esse conceito também é conhecido como orientação afetivo-sexual, uma vez que não diz respeito apenas a sexo.

## **HETEROSSEXUAIS**

Pessoas que têm sentimentos afetivos e atração sexual por outras pessoas com identidades de gênero diferente. Ou seja, alguém de identidade de gênero feminina que se relacione com outra pessoa de identidade de gênero masculina.

## **BISSEXUAIS**

pessoas que relacionam-se afetiva e sexualmente com ambos os sexos, independentemente da identidade de gênero.

## **GAY (HOMOSSEXUAL)**

Denominação específica para homens que, independentemente da identidade de gênero, relacionam-se afetiva e sexualmente com outros homens.

Note que tanto faz se a pessoa é trans ou não, o que importa para esse conceito é a identidade de gênero, e não o sexo biológico. O que, obviamente, não impede que a pessoa sinta-se atraída exclusivamente por pessoas cisgêneras.



## **LÉSBICAS (HOMOSSEXUAL)**

Denominação específica para mulheres que relacionam-se, independentemente da identidade de gênero, afetiva e sexualmente com outras mulheres.

## **ASSEXUAIS**

Pessoas assexuais não se sentem atraídas romântica nem sexualmente por outras, seja qual for sua identidade de gênero.

## **PANSEXUAL**

São pessoas que podem desenvolver atração física, amor e desejo sexual por outras pessoas, independente de sua identidade de gênero ou sexo biológico.



# FAMILIA HOMOAFETIVA

O reconhecimento de casamento entre pessoas do mesmo sexo no Brasil como entidade familiar, por analogia à união estável, foi declarado possível pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 5 de maio de 2011 no julgamento conjunto da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n.º 4277, proposta pela Procuradoria-Geral da República, e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 132, apresentada pelo governador do estado do Rio de Janeiro. Desta forma, no Brasil, são reconhecidos às uniões estáveis homoafetivas todos os direitos conferidos às uniões estáveis entre um homem e uma mulher.

Desde então, as uniões do mesmo sexo utilizam-se das disposições de diversos princípios constitucionais. A coabitação brasileira (uniões não-registradas) é uma entidade real reconhecida juridicamente, que concede aos parceiros direitos e deveres semelhantes ao casamento, como o direito à adoção assim como todos os benefícios e regras do casamento, como pensões, herança fiscal, imposto de renda, segurança social, benefícios de saúde, imigração, propriedade conjunta, hospital e visitação na prisão, além de fertilização in vitro e barriga de aluguel, etc.[1] Em 2011, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que casais do mesmo sexo têm o direito legal a essas uniões e estabeleceu uma base jurídica para uma futura legislação sobre os direitos matrimoniais das uniões de mesmo sexo.

No dia 14 de maio de 2013 o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou uma resolução que obriga todos os cartórios do país a celebrar casamentos entre pessoas do mesmo sexo.



# LGBTFOBIA

A LGBTfobia é o preconceito em virtude da identidade de gênero ou orientação sexual. Ela alcança, além da homofobia: Lesbofobia (preconceito contra lésbicas), Gayfobia (preconceito contra gays), Bifobia (preconceito contra bissexuais); e Transfobia (preconceito contra pessoas trans).

Infelizmente Diariamente Milhões de brasileiros e brasileiras sofrem com a LGBTfobia. Com isso Jovens abandonam escolas, famílias, sonhos e VIDA por conta deste problema que está prestes a atingir um ápice e tornar-se um problema de saúde pública pois o Brasil É o país onde mais morrem assassinados pessoas LGBT no mundo anualmente, e as previsões são de um aumento significativo em um futuro bem próximo se o Estado não tomar as devidas providencias em relação a esta situação, crianças e jovens alvos de bullying e CIBERbullying que chegam ao ponto de suicidar-se por não saber como lidar com os mesmos, casais que são surpreendidos por bandos nas ruas de todo o Brasil e são agredidos apenas por serem parte da população LGBT.



# CAMPANHA DEIXE SEU PRECONCEITO DE LADO, RESPEITE AS DIFERENÇAS

Os Dados do Disque 100, canal de denúncias do Governo Federal, indicam que de 2011 a 2015 mais de 8.800 denúncias relativas à discriminação LGBT foram registradas. (informação com dados de 2016 será atualizada na primeira quinzena de abril quando da divulgação do balanço do disque 100)

Entre os anos de 2014 e 2015 verificou-se um aumento de mais de 94% no número de denúncias, passando de 1024 para 1983.

Segundo a ONG Transgender Europe (TGEU), em quase 9 anos de apuração (2008-2016), 900 travestis e transexuais foram mortos no Brasil, dado que coloca o país no topo da lista da violência contra essa população.

A expectativa de vida de uma pessoa Trans no Brasil é de aproximadamente 30 anos (ANTRA), menos da metade da expectativa de vida geral do brasileiro (74,9 anos, IBGE, 2013).

A problemática da LGBTfobia assume contornos globais, provocando a Organização dos Estados Americanos (OEA) a atuar enfaticamente junto

aos países membros no combate às violências motivadas pela orientação sexual e identidade de gênero da população LGBT. Também recentemente a Organização das Nações Unidas (ONU) designou um relator especial para investigar violências praticadas contra essa população. A Secretaria Especial de Direitos Humanos se une a esses esforços e clama para a construção de uma cultura de não violência e tolerância, na qual o respeito à diversidade e à igualdade é a essência de um Estado Democrático de Direito.



De acordo com o último levantamento sobre a implementação das políticas de Direitos Humanos nos governos estaduais e municipais, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no ano de 2014, as pesquisas Estadiv e Munic revelaram que 37% dos estados possuem legislação para a proteção dos direitos de LGBT; 25,9% possuem programa, plano ou ação desenvolvida para a promoção dos direitos de LGBT; 44,4% possuem Conselhos de Direitos LGBT; No nível municipal, 7,7% executam programa e ações voltados para a população LGBT; e 0,4% possuem conselhos municipais.

Portanto a campanha tem como objetivo promover o esclarecimento geral da população em relação à naturalidade das múltiplas orientações sexuais (heterossexualidade, homossexualidade, bissexualidade e assexualidade) e identidades de gênero (cisgênero, transgênero, transexual, mulheres e homens trans e travestis) e visibilizar principalmente outros espaços onde a população LGBT muitas vezes não tem acesso. Visa reduzir as diversas formas de preconceito que culminam em atos brutais de violência contra a população LGBT.





# DICAS DE COMO TRATAR BEM

Aqui abordaremos algumas dicas de como tratar pessoas LGBT's.

## **MOSTRAR RESPEITO NA MESMA MEDIDA**

Respeito é fundamental em todas as relações pessoais. Pode parecer banal, mas esta é a regra mais importante em qualquer atendimento: não trate os outros de forma a demonstrar superioridade.

Aja com a cortesia e a naturalidade que todos merecem. Preferências devem ser dadas somente a pessoas idosas, com deficiência, com dificuldade de locomoção, grávidas ou crianças de colo.

## **CUIDADO COM AS REFERÊNCIAS POPULARES A HOMOSSEXUAIS E TRANSGÊNEROS**

Não existem quase nenhuma situação em que seja aceitável utilizar os termos populares, em geral pejorativos, para qualquer pessoa. Retire-os de seu vocabulário.

## **NAÕ FAZER PIADAS OU COMENTÁRIOS PRECONCEITUOSOS**

Nunca ria, comente, aponte, ou faça qualquer ação desse tipo, isso é uma enorme falta de educação. Você não tem como saber se quem está próximo é homossexual ou bissexual. O melhor é tirar comentários preconceituosos do seu repertório, assim como as piadinhas. Trate todos como pessoas normais, pois é isso que são.

## **NAÕ PRESUMIR UMA INTIMIDADE EXAGERADA**

Existem pessoas que, num esforço para mostrar-se não preconceituosas, exagera, na intimidade.

Exemplos de comportamentos a serem abolidos: chamar gays de “querida”, contar histórias íntimas fora de contexto para mostrar que tem amigos homossexuais, falar e rir como se fosse mais amigo do que é.

O ideal é manter a mesma distância e respeito que você utiliza com heterossexuais.

## **DATAS ESPECIAIS**

Em datas especiais, como dia dos namorados, considere a possibilidade de que dois homens ou duas mulheres sejam um casal. São casais da mesma maneira que os heterossexuais, portanto, devem receber o mesmo tratamento.



## **NÃO PRESUMIR QUE UM HOMOSSEXUAL SEMPRE SE ASSUME PUBLICAMENTE**

Mesmo as pessoas mais seguras com sua orientação sexual nem sempre se sentem confortáveis quando sua homo ou bissexualidade é declarada em público. Se vc tem amigos ou clientes gays, não divulgue essa informação aos quatro ventos.

Se a pessoa é reservada quanto a sua orientação, mantenha um nível de descrição equivalente.

## **NUNCA DIZER “OPÇÃO”, “ESCOLHA” OU “PREFERENCIA SEXUAL”**

Ninguém opta por ser gay, lésbica, ou bissexual, por isso o termo correto é “orientação sexual”. Da mesma forma, ninguém escolhe ser transgênero, então fale “identidade de gênero”.

## **NUNCA DIZER HOMOSSEXUALISMO**

Esse foi o termo usado, até 1985, para designar um comportamento de minoria como doença. Use “homossexualidade” e bissexualidade” para demonstrar que já sabe que são alternativas saudáveis da sexualidade.

## **TRATAR DE ACORDO COM O GÊNERO COM QUE A PESSOA SE APRESENTA**

Sempre trate a pessoa pelo gênero com a qual ela se identifica e não pelo sexo de nascimento ou orientação sexual. Isso significa observar se a pessoa se veste e se identifica de forma masculina ou feminina. O mesmo vale para as formas de tratamento.

Se de forma feminina, senhora.

Se de forma masculina, senhor.

Ou opte por formas que não marque o gênero.

## **TRATE PELO NOME SOCIAL**

Transgêneros, muitas vezes, têm documentos com nomes diferentes dos que usam socialmente. Quando for necessário o uso de documento, se abale com a discrepância do do nome ou da foto e aja com naturalidade. Nunca diga o o nome civil da pessoa em voz alta ou exponha o documento de forma que outras pessoas possam vê-lo, cadastre tal qual escrito. Pergunte como a pessoas deseja ser chamada e, se possível, anote essa informação no cadastro.

## **APLICAR A ETIQUETA SOCIAL DE ACORDO COM O GÊNERO COM QUE A PESSOA SE APRESENTA**

Todas as convenções válidas para tratar uma mulher devem ser respeitadas no caso de uma pessoa transgênera feminina, como abrir portas, puxar a cadeira, ajudar com a bagagem, etc...

## **BANHEIROS SOCIAIS**

Os banheiros sociais devem respeitar a identidade de gênero das pessoas. Caso algum cliente heterossexual LGBTfóbico reclame, explique que não existe legislação que proíba uso de banheiro no Brasil. Por outro lado, a Constituição Federal veda a discriminação.

## **VESTIMENTAS DAS MULHERES TRANS**

Infelizmente, ainda é comum a existência de pessoas LGBTfóbicas que se incomodam com a vestimenta, principalmente, das mulheres trans. Se isso ocorrer, é importante lembrar que a Constituição Federal garante a liberdade de expressão, mas veda a discriminação.

## **NÃO PRESUMIR QUE UMA PESSOA É HETEROSSEXUAL PORQUE ELA TEM APARÊNCIA COMUM**

Não pergunte sobre o marido ausente de uma mulher desacompanhada. O mesmo vale para a namorada ou esposa de um homem sozinho ou com uma criança. Não mencione o gênero do parceiro ausente. Para isso, use termos neutros, como “pessoa acompanhante”, segunda pessoa ou alguma outra forma de não presumir heterossexualidade.

## **COMO AGIR EM SITUAÇÕES DE CONFLITOS**

Para julgar se uma situação que envolve homossexuais ou Transgêneros é inapropriada, aplique as mesmas regras utilizadas para com heterossexuais. Tenha a certeza de que está tratando de maneira igual para poder responder com firmeza a qualquer acusação de discriminação. Beijos e outras demonstrações de afeto, por exemplo, devem ser permitidos ou proibidos para todos. Cantadas devem ser desestimuladas da mesma forma educada e sistemática, tanto com relação a homossexuais quanto a heterossexuais.

Quando ocorrer de heterossexuais LGBTfóbicos reclamarem de alguma postura, deve-se utilizar o argumento da legislação contrária à LGBTfobia, quando existir, ou explicar que nós mantemos uma postura de respeito a diversidade.

## **FERRAMENTAS DE DESEFA PARA O PÚBLICO LGBT**

Mantenha um local visível o contato de serviços de proteção ao público LGBT. O Governo Federal possui um telefone para denúncia de violação dos direitos humanos, O DISQUE 100. Também existe o número 180 para denúncias de violência contra mulheres (inclusive trans). Além dessas ferramentas, existem diversas instituições estaduais ou municipais que amparam a população LGBT em caso de violência ou violação de direitos.



# UMA POLÍTICA TRANSVERSAL COM O MINISTÉRIO DA SAÚDE

A saúde é um direito de todos e dever do Estado, garantido pela Constituição Federal. Lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT) têm direito de acesso a todos os serviços de saúde, assim como qualquer outro cidadão.

O Sistema Único de Saúde (SUS) possui três princípios:

- **Universalidade:** o acesso às ações e serviços de saúde deve ser garantido a todas as pessoas, independentemente de gênero, orientação sexual, raça, etnia, ocupação, ou outras características sociais ou pessoais.
- **Integralidade:** as ações de saúde devem ser integradas, incluindo a promoção da saúde, a prevenção de doenças, o tratamento e a reabilitação. A integralidade também pressupõe a articulação da saúde com outras políticas públicas, para assegurar uma atuação intersetorial entre as diferentes áreas que tenham repercussão na saúde e qualidade de vida dos indivíduos.
- **Equidade:** apesar de todas as pessoas possuírem direito aos serviços, as pessoas não são iguais e, por isso, têm necessidades distintas. Em outras palavras, equidade significa tratar desigualmente os desiguais, investindo mais onde a carência é maior.

O princípio da equidade norteia as políticas de saúde pública brasileira, reconhecendo necessidades de grupos específicos e atuando para reduzir o impacto das diferenças. No SUS, a equidade evidencia-se no atendimento aos indivíduos de acordo com suas necessidades.

Busca-se, com este princípio, reconhecer as diferenças nas condições de vida e saúde e nas necessidades das pessoas, considerando que o direito à saúde passa pelas diferenças sociais e deve atender a diversidade.

Ao se discutir a integralidade e a promoção da saúde, é fundamental reconhecer que as diferentes trajetórias e condições de vida, habitação, trabalho, renda e de acesso à educação, lazer, cultura e serviços públicos impactam diretamente na saúde, assim como o racismo, sexismo, misoginia, LGBTfobia e outras formas de preconceito e discriminação. Portanto, as Políticas de Promoção de Equidade em Saúde constituem um meio para diminuir as desigualdades persistentes e passíveis de mudanças.

Reconhecendo que a LGBTfobia incide na determinação social da saúde e a fim de reduzir as desigualdades em saúde da população LGBT, o Ministério da Saúde instituiu a Política Nacional de Saúde Integral LGBT.

# CONHECENDO A POLÍTICA NACIONAL DE SAÚDE INTEGRAL LGBT

A Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, instituída pelo Ministério da Saúde por meio da Portaria nº 2.836, de 1º de dezembro de 2011 (substituída pela Portaria de Consolidação nº 02/GM/MS, de 28 de setembro de 2017 Anexo XXI, Capítulo I), considera a orientação sexual e a identidade de gênero como determinantes sociais da saúde e visa à eliminação das iniquidades e desigualdades em saúde dessa população. Enfrentar toda a discriminação e exclusão social implica promover a democracia social, a laicidade do Estado e, ao mesmo tempo, exige ampliar a consciência sanitária com mobilização em torno da defesa do direito à saúde e dos direitos sexuais e reprodutivos como componente fundamental da saúde.

Essa Política apresenta os esforços das três esferas de governo e da sociedade civil organizada na promoção da saúde, na atenção e no cuidado em saúde, priorizando a redução das desigualdades por orientação sexual e identidade de gênero, assim como o combate à LGBTfobia e à discriminação nas instituições e serviços do Sistema Único de Saúde (SUS).

Devido ao preconceito existente na sociedade, a população LGBT, em especial travestis e transexuais, sofre exclusão social, muitas vezes sendo submetidos à situação de pobreza e vulnerabilidades sociais, como a dificuldade em acessar serviços públicos. A vivência cotidiana de situações de violência, preconceito e discriminação, e que são muitas vezes agregadas pela condição de raça/cor, faz com que parcela da população LGBT abandone os estudos, prejudicando assim sua inserção no mercado de trabalho e o livre e pleno exercício de sua cidadania.

A exclusão social decorrente do desemprego, da falta de acesso à moradia e à alimentação digna, bem como da dificuldade de acesso à educação, saúde, lazer, cultura interfere diretamente na qualidade de vida e de saúde. É necessário reconhecer que todas as formas de discriminação devem ser consideradas na determinação social de sofrimento e de doença. Esses e outros determinantes sociais vulnerabilizam a saúde de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.

Nesse sentido, a Política Nacional de Saúde Integral LGBT é um marco no reconhecimento do direito universal à saúde e uma estratégia de promoção da equidade no SUS.

Profissional da saúde inscreva-se no curso online sobre a Política de Saúde LGBT:

<https://avasus.ufrn.br/local/avasplugin/cursos/curso.php?id=44>

O curso é auto instrucional, ofertado na plataforma AVASUS, possui 45h de duração e há certificação para os concluintes.

# ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE DE TRAVESTIS, MULHERES TRANSEXUAIS E HOMENS TRANS

A Política Nacional de Saúde Integral LGBT garante às pessoas trans (travestis, mulheres transexuais e homens trans) o direito à saúde integral, humanizada e de qualidade no SUS, tanto na rede de atenção básica como nos serviços especializados.

A ampliação do acesso a essa população aos serviços de saúde do SUS passa pelo respeito ao nome social, pelo atendimento humanizado e acolhedor e pelo enfrentamento à discriminação por orientação sexual e identidade de gênero.

## **Profissional de Saúde:**

A identidade de gênero e a orientação sexual são autodeclaradas. Na dúvida, pergunte como ela ou ele se vê e se relaciona com o mundo.

Fique atento aos sistemas de informação em saúde que possuem campos para preenchimento da orientação sexual e identidade de gênero, em especial a ficha de notificação de violências do SINAN e o e-SUS AB. Estes dados são muito importantes para qualificar o atendimento e a gestão da saúde.

## **Usuário do SUS:**

Alguns sistemas de informação do SUS contam com campos para preenchimento da orientação sexual e identidade de gênero. Se quiser, você pode se declarar LGBT e dessa forma ajudar a coletar dados importantes sobre a saúde da população LGBT, que poderão ser usados para melhorar a gestão e o atendimento do SUS.



# DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO X ACESSO À SAÚDE

As travestis, as mulheres transexuais e os homens trans podem ser alvos de violações de direitos, podendo ser hostilizados na família, na escola e nos espaços públicos. Casos de violência física e psicológica, motivadas por preconceito, infelizmente podem ser acontecimentos comuns nas suas vidas.

A pouca experiência dos serviços de saúde em relação ao tema da saúde trans constitui uma barreira aos cuidados em saúde desta população, entretanto, o SUS é universal, e todas as pessoas devem ser acolhidas e atendidas. Os serviços de saúde não devem reproduzir a discriminação presente na sociedade.

O SUS é para todos, não há espaço para a transfobia.

## EM CASO DE VIOLÊNCIA, DENUNCIE:

- Procure um estabelecimento de saúde e solicite notificação no Sistema de Informação de Agravos de Notificação - SINAN. Médicos e outros profissionais de saúde que atendem as vítimas de agressões estão aptos para realização deste registro e mantêm as informações em sigilo.
- Ouvidoria do SUS:  
Disque Saúde 136.
- Ouvidoria dos Direitos Humanos:  
Disque100.



# NOME SOCIAL

O nome social é aquele pelo qual as travestis, as mulheres transexuais e os homens trans preferem ser chamados cotidianamente, refletindo sua identidade de gênero, em contraposição aos nomes de registro civil determinados no nascimento, com os quais não se identificam.

A identificação pelo nome social é um direito garantido no SUS desde 2009 pela Carta de Direitos dos Usuários do SUS (Portaria nº 1.820, de 13 de agosto de 2009):

Art. 4º Toda pessoa tem direito ao atendimento humanizado e acolhedor, realizado por profissionais qualificados, em ambiente limpo, confortável e acessível a todos.

Parágrafo único. É direito da pessoa, na rede de serviços de saúde, ter atendimento humanizado, acolhedor, livre de qualquer discriminação, restrição ou negação em virtude de idade, raça, cor, etnia, religião, orientação sexual, identidade de gênero, condições econômicas ou sociais, estado de saúde, de anomalia, patologia ou deficiência, garantindo-lhe:

I - identificação pelo nome e sobrenome civil, devendo existir em todo documento do usuário e usuária um campo para se registrar o nome social, independente do registro civil sendo assegurado o uso do nome de preferência, não podendo ser identificado por número, nome ou

código da doença ou outras formas desrespeitosas ou preconceituosas.

Por isso, independente do registro civil ou de decisão judicial, é direito do usuário do SUS ser identificado e atendido nas unidades de saúde pelo nome de sua preferência.

Além disso, desde 2013, o Sistema de Cadastramento de Usuários do SUS permite a impressão do Cartão SUS somente com o nome social do usuário. O Cartão SUS pode apresentar apenas o nome social, a data de nascimento, a numeração do cartão e o respectivo código de barras, suprimindo-se o nome civil e o sexo dos usuários. São mantidas nas bases cadastrais do sistema todas as informações imprescindíveis (como nome de registro e nome social) para assegurar a veracidade e a segurança dos dados dos usuários do SUS.

O respeito ao nome social pelos trabalhadores da saúde, além de garantir um direito ao cidadão, é fundamental para ampliar o acesso das travestis, das mulheres transexuais e dos homens trans aos serviços de saúde, evitando que o nome seja motivo de constrangimento e uma barreira de acesso aos serviços de saúde.

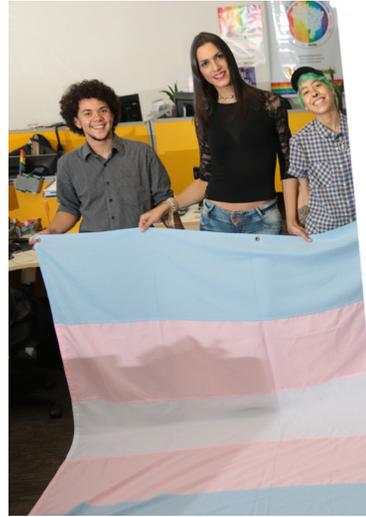
Profissional de saúde, respeite o nome social impresso no Cartão SUS e, na dúvida, pergunte como ela (para travestis e mulheres transexuais) ou ele (para homens trans) gostaria de ser chamado(a).



## ATENDENDO AS TRAVESTIS, MULHERES TRANSEXUAIS E HOMENS TRANS

É fundamental lembrar:

- É preciso construir uma relação de confiança entre profissional de saúde e usuário, fundamentada nos respeito mútuo.
- É de extrema importância o atendimento na atenção básica com acolhimento e informação adequados e, quando necessário, o encaminhamento à rede de atenção especializada para procedimentos de sua competência, garantindo, assim, uma atenção integral no SUS.
- Pode ser comum nos serviços de saúde a associação entre saúde trans e questões relacionadas às práticas sexuais, tais como as infecções sexualmente transmissíveis e HIV/Aids ou hepatites virais. No entanto, a sexualidade é apenas um dos aspectos da vida e da saúde dessa população. É importante lembrar que as pessoas trans também podem ser acometidas por outras enfermidades, como qualquer pessoa, e devem ser atendidas em todos os serviços de saúde.
- Travestis e mulheres transexuais, mesmo quando já realizaram modificações corporais ou cirurgias de redesignação sexual, podem ter indicação para realizar exames de prevenção de câncer de próstata. Já os homens trans podem necessitar de atendimento ginecológico, tanto de caráter preventivo como para o tratamento de problemas habituais dessa especialidade.
- Em caso de internação, é importante que as pessoas trans sejam alocadas em enfermarias compatíveis com sua identidade de gênero.



## PROCESSO TRANSEXUALIZADOR NO SUS

Instituído pelas Portarias nº 1.707 e nº 457 de agosto de 2008 e ampliado pela Portaria nº 2.803, de 19 de novembro de 2013, o Processo Transexualizador realizado pelo SUS garante o atendimento integral de saúde a pessoas trans, incluindo acolhimento e acesso com respeito aos serviços do SUS, desde o uso do nome social, passando pelo acesso à hormonioterapia, até a cirurgia de adequação do corpo à identidade de gênero e social.

A linha de cuidado da atenção aos usuários e usuárias com demanda para a realização das ações no Processo Transexualizador é estruturada pelos seguintes componentes:

1. Atenção Básica: é o componente da Rede de Atenção à Saúde (RAS) responsável pela coordenação do cuidado e por realizar a atenção contínua da população que está sob sua responsabilidade, adstrita, além de ser a porta de entrada prioritária do(a) usuário(a) na rede;
  - 1.1. As Unidades Básicas de Saúde devem realizar o acolhimento, o cuidado, o acompanhamento e, quando necessário, conforme identificação prévia de suas demandas,

o encaminhamento aos serviços especializados no Processo Transexualizador (Atenção Especializada).

**2. Atenção Especializada:** é um conjunto de diversos pontos de atenção com diferentes densidades tecnológicas para a realização de ações e serviços de urgência, ambulatorial especializado e hospitalar, apoiando e complementando os serviços da atenção básica de forma resolutiva e em tempo oportuno.

**2.1.** Os serviços especializados no Processo Transexualizador (Atenção Especializada) devem realizar o acolhimento, o cuidado, o acompanhamento dos(as) usuários(as) com demanda no Processo Transexualizador, para realização de procedimentos ambulatoriais e/ou cirúrgicos, contemplados pela Portaria nº 2.803, de 19 de novembro de 2013.

O componente da Atenção Especializada no Processo Transexualizador inclui as seguintes modalidades:

- Ambulatorial: acompanhamento clínico, hormonioterapia e, quando for o caso, acompanhamento pré e pós-operatório.
- Hospitalar: realização de cirurgias e acompanhamento pré e pós-operatório.

É possível habilitar serviços somente em uma modalidade ou em ambas. Os serviços podem ser definidos conforme critérios dos gestores locais.

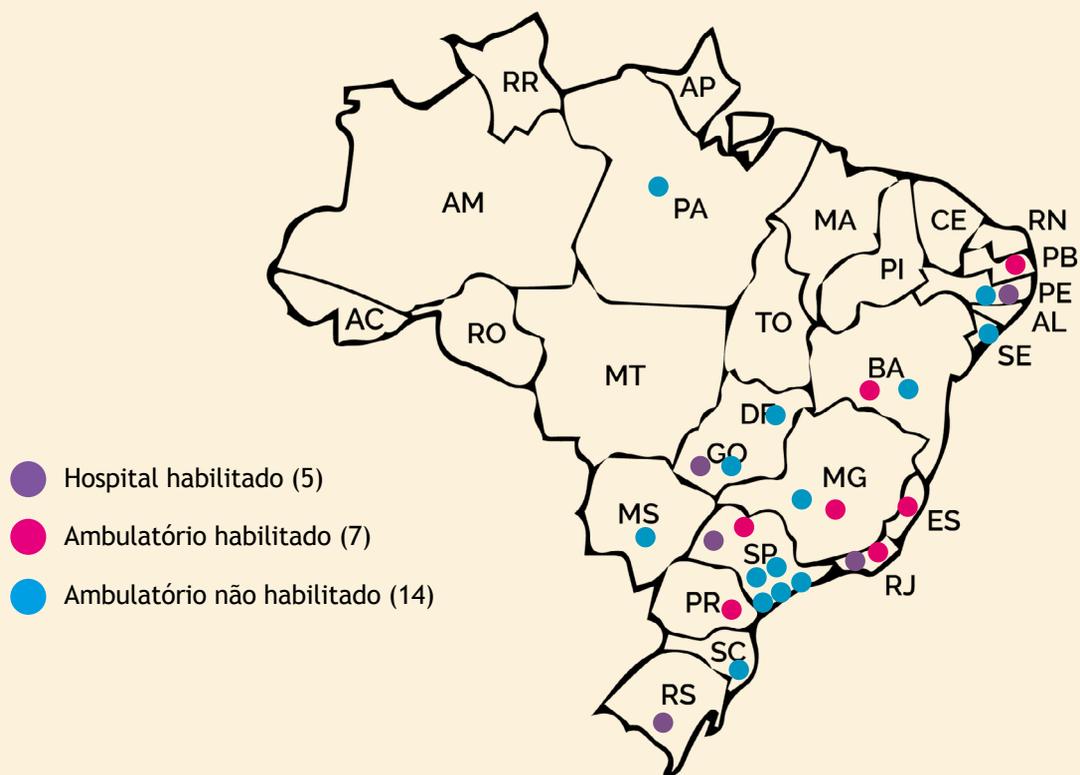
## **Usuário do SUS**

Você tem direito a realizar a transição de gênero com acompanhamento na rede pública de saúde. Para isso, você deve acessar um serviço habilitado no Processo Transexualizador do SUS. Caso seu estado não possua um serviço desta especialidade, você pode:

1. Entrar em contato com a secretaria municipal ou estadual de saúde e solicitar autorização para realizar o Tratamento Fora de Domicílio (TFD). O TFD garante o transporte do usuário até o serviço de saúde em outra localidade e uma ajuda de custo para as despesas diárias.
2. Se organizar em coletivos ou buscar redes que defendem os direitos das pessoas trans e levar a demanda da implantação de um serviço do Processo Transexualizador até a secretaria de saúde, principalmente por meio do(a):
  - Conselho Municipal ou Estadual de Saúde, que é uma instância de participação social na saúde. Os conselhos são formados por gestores, trabalhadores da saúde e usuários do SUS;
  - Ouvidoria do SUS - Disque 136, que é um canal de ligação gratuita onde os usuários do SUS recebem informações sobre saúde e também podem fazer reclamações, denúncias, sugestões, elogios e solicitações;
  - Defensoria Pública, que é um órgão do poder judiciário e visa garantir o acesso à justiça pelas pessoas necessitadas, prestando assistência jurídica integral e gratuita;
  - Ministério Público, que é responsável pela manutenção da ordem jurídica no Estado e a fiscalização do poder público em várias esferas, inclusive da saúde.

## UNIDADES HABILITADAS

Atualmente o SUS conta com onze serviços habilitados pelo Ministério da Saúde no Processo Transexualizador. Desses, cinco realizam atendimento ambulatorial e cirúrgico, e outros seis realizam atendimento apenas ambulatorial.



## SERVIÇOS DO PROCESSO TRANSEXUALIZADOR COM ATENDIMENTO AMBULATORIAL E CIRÚRGICO:

Serviço	Endereço	Telefone
Espaço Trans do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Pernambuco (HC UFPE)	Av. Professor Moraes Rego, S/N, Cidade Universitária - Recife/PE. CEP: 50740-900	81 3031-3831
Serviço do Processo Transexualizador do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Goiás (HC UFG)	Primeira Avenida, S/N, QD 68, área 1, Setor Leste Universitário - Goiânia/GO. CEP: 74605-050	62 9971-8552
Unidade de Urologia Reconstructora Genital do Hospital Universitário Pedro Ernesto da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (HUPE UERJ)	Av. 28 de setembro, nº 77, 5º andar, Bairro Vila Isabel - Rio de Janeiro/RJ. CEP: 20550-900	21 2705-4129
Serviço do Processo Transexualizador do Hospital de Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (HC FMUSP)	Rua Dr. Ovídio Pires de Campos, nº 255, Cerqueira César - São Paulo/SP. CEP: 05403-000	11 2661-8111
Programa de Identidade de Gênero (PROTIG) do Hospital de Clínicas de Porto Alegre da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (HC UFRGS)	Rua Ramiro Barcelos, nº 2350, Largo Eduardo Faraco, Santana - Porto Alegre/RS. CEP: 90035-903	51 3359-8286

## SERVIÇOS DO PROCESSO TRANSEXUALIZADOR COM ATENDIMENTO APENAS AMBULATORIAL:

Serviço	Endereço	Telefone
Ambulatório de Saúde Integral de Travestis e Transexuais do Hospital das Clínicas de Uberlândia	Av. Pará, nº 1720, Umuarama - Uberlândia/MG. CEP: 38405-320	34 3254-1914
Ambulatório de Disforia de Gênero do Instituto Estadual de Diabetes e Endocrinologia (IEDE)	Rua Moncorvo Filho, nº 90, Centro - Rio de Janeiro/RJ. CEP: 20211-340	21 2332-7159
Ambulatório de Saúde Integral para Travestis e Transexuais do Centro de Referência e Treinamento (CRT) em DST/ AIDS de Santa Cruz	Rua Santa Cruz, nº 81, Vila Mariana - São Paulo/SP. CEP: 04121-000	11 5087-9984
Centro de Pesquisa e Atendimento para Travestis e Transexuais (CPATT) do Centro Regional de Especialidades (CRE) Metropolitano	Rua Barão do Rio Branco, nº 465, Centro - Curitiba/PR. CEP: 80010-180	41 3304-7567
Programa Transexualizador do Hospital Universitário Cassiano Antônio de Moraes (HUCAM UFES)	Av. Mal. Campos, 1355 - Santa Cecília, Vitória - ES, CEP: 29043-260	27 3335-7100
Hospital Universitário Professor Edgard Santos da Universidade Federal da Bahia (HUPES UFBA)	R. Dr. Augusto Viana, S/n - Canela, Salvador - BA, 40110-060	71 3283-8194
Ambulatório para travestis e transexuais do Hospital Clementino Fraga	Av. Dom Pedro II, nº 1826, Bairro da Torre - João Pessoa/PB. CEP: 58.040-903	83 3218-5416

Além dos onze serviços habilitado pelo Ministério da Saúde, existem também na rede de saúde pública serviços ambulatoriais criados por iniciativa da gestão local ou dos próprios estabelecimentos de saúde, que são destinados ao atendimento de travestis e transexuais no processo de transição de gênero:

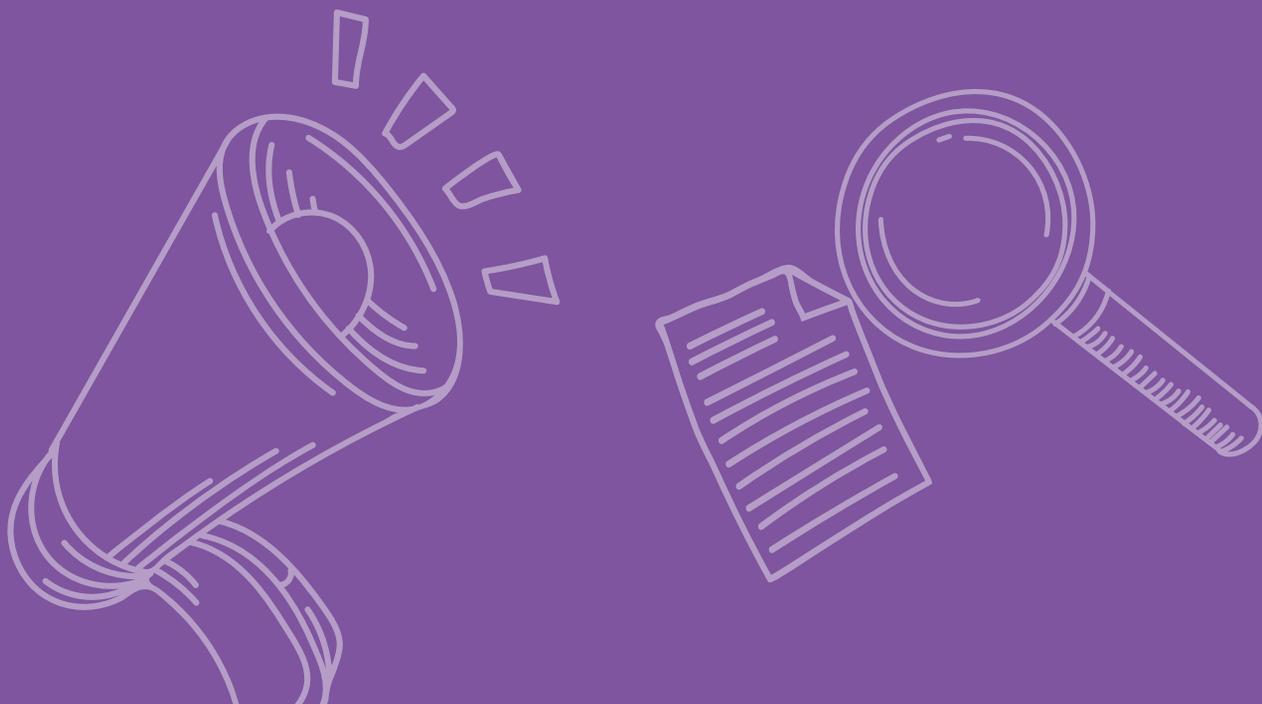
Ambulatório transexualizador da Unidade de Referência Especializada em Doenças Infecciosas e Parasitárias Especiais (UREDIPE)	Tv. Magno de Araújo, Passagem Isabel, Telégrafo Sem Fio, S/N - Belém/PA. CEP: 66.113-240	91 3244-5364
Ambulatório do Centro Estadual Especializado em Diagnóstico, Assistência e Pesquisa (CEDAP)	Rua Comendador José Alves Ferreira, nº 240, Garcia - Salvador/BA. CEP: 40100-160	71 3116-8867
Ambulatório Portas abertas - Saúde integral das pessoas trans: cuidar e acolher, da Universidade Federal de Sergipe Campus Lagarto	Rua Laudelino Freire, nº 182, Galeria Comercial José Augusto Vieira, 2º andar, Centro - Lagarto/SE. CEP: 49400-000	79 3631-7076
Ambulatório de Saúde de Homens Trans do Centro Integrado de Saúde Amaury de Medeiros (CISAM) da Universidade de Pernambuco (UPE)	Rua Visconde de Mamanguape, S/N, Encruzilhada - Recife/PE. CEP: 52030-000	81 3182-7700
Ambulatório de Assistência Especializada às pessoas Travestis e Trans do DF	Hospital Dia, Entrequadra 508/509 Sul, Asa Sul - Brasília/DF. CEP: 70200-050	61 3242-9407
Ambulatório de Transexualidade do Hospital Geral de Goiânia Alberto Rassi (HGG)	Av. Anhanguera, nº 6479, Setor Oeste - Goiânia/GO. CEP: 74110-010	62 3209-9800
Ambulatório de Saúde de Travestis e Transexuais do Hospital Universitário Maria Aparecida Pedrossian (HUMAP)	Av. Senador Filinto Muller, nº 355 - Cidade Universitária, Vila Ipiranga - Campo Grande/MS. CEP: 79080-190	67 3345- 3138
Ambulatório de atenção especializada no Processo Transexualizador do Hospital Eduardo de Menezes - Rede FHEMIG	Rua Dr. Cristiano Rezende, nº 2213 - Bonsucesso, Belo Horizonte/MG. CEP: 30622-020	31 3328-5055

Ambulatório Transdisciplinar de Identidade de Gênero e Orientação Sexual (AMTIGOS) do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Universidade de São Paulo (IPq/ HC USP)	Av. Rebouças, nº 381, Jardim Paulista - São Paulo/SP. CEP: 05401-000	11 3864-1782 / 2661-6576
Ambulatório do Núcleo de Estudos, Pesquisa, Extensão e Assistência à Pessoa Trans Professor Roberto Farina da UNIFESP	Rua Napoleão de Barros, nº 859	nucleotrans@unifesp.br
Ambulatório de Estudos em Sexualidade Humana (AESH) do Hospital das Clínicas da Universidade de São Paulo Campus Ribeirão Preto	Vila Clementino - São Paulo/SP. CEP: 04024-002	16 3602-1000
Ambulatório Municipal de Saúde Integral de Travestis e Transexuais	Av. Bandeirantes, nº 3900, HCRP, 1º andar, Campus Universitário - Ribeirão Preto/SP. CEP: 14049-900	17 3216-9781 / 3235-6667
Atenção à saúde de travestis e transexuais na Atenção Básica de São Paulo	Rua Rosário, nº 1903, Vila Moreira - São José do Rio Preto/SP. CEP: 15030-560	11 3975-5675
Ambulatório para pessoas travestis, transexuais, transgênero do Centro de Saúde da Lagoa	Rua Albuquerque Lins, nº 40, Santa Cecília - São Paulo/SP. CEP: 01230-000	48 3232-0639
Atenção à saúde de travestis e transexuais na Atenção Básica de São Paulo	Rua João Pacheco da Costa, 255, Lagoa da Conceição - Florianópolis/SC. CEP: 88010-102	11 3975-5675
Ambulatório para pessoas travestis, transexuais, transgênero do Centro de Saúde da Lagoa	Rua João Pacheco da Costa, 255, Lagoa da Conceição - Florianópolis/SC. CEP: 88010-102	48 3232-0639

As cirurgias de redesignação sexual são esterilizantes e cabe ao profissional de saúde esclarecer àqueles que desejam submeter-se à cirurgia acerca deste efeito, bem como, na medida do possível, informar quanto aos recursos disponíveis para conservação de óvulos ou esperma, caso seja da vontade do usuário fazê-lo com vistas à reprodução assistida. Isto deve ocorrer porque as pessoas transexuais devem ter seus direitos reprodutivos respeitados.



# NORMATIVAS QUE ABORDAM TRAVESTIS E TRANSEXUAIS



# Presidência da República

## Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

### DECRETO Nº 8.727, DE 28 DE ABRIL DE 2016

*Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.*

**A PRESIDENTA DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso VI, alínea “a”, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 1º, caput, inciso III, no art. 3º, caput, inciso IV; e no art. 5º, caput, da Constituição,

#### **DECRETA:**

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. Para os fins deste Decreto, considera-se:

I - nome social - designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida; e

II - identidade de gênero - dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como se relaciona com as representações de masculinidade e feminilidade e como isso se traduz em sua prática social, sem guardar relação necessária com o sexo atribuído no nascimento.

Art. 2º Os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, em seus atos e procedimentos, deverão adotar o nome social da pessoa travesti ou transexual, de acordo com seu requerimento e com o disposto neste Decreto.

Parágrafo único. É vedado o uso de expressões pejorativas e discriminatórias para referir-se a pessoas travestis ou transexuais.

Art. 3º Os registros dos sistemas de informação, de cadastros, de programas, de serviços, de fichas, de formulários, de prontuários e congêneres dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverão conter o campo “nome social” em destaque, acompanhado do nome civil, que será utilizado apenas para fins administrativos internos. (Vigência)

Art. 4º Constará nos documentos oficiais o nome social da pessoa travesti ou transexual, se requerido expressamente pelo interessado, acompanhado do nome civil.

Art. 5º O órgão ou a entidade da administração pública federal direta, autárquica e fundacional poderá empregar o nome civil da pessoa travesti ou transexual, acompanhado do nome social, apenas quando estritamente necessário ao atendimento do interesse público e à salvaguarda de direitos de terceiros.

Art. 6º A pessoa travesti ou transexual poderá requerer, a qualquer tempo, a inclusão de seu nome social em documentos oficiais e nos registros dos sistemas de informação, de cadastros, de programas, de serviços, de fichas, de formulários, de prontuários e congêneres dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Art. 7º Este Decreto entra em vigor:

I - um ano após a data de sua publicação, quanto ao art. 3º; e

II - na data de sua publicação, quanto aos demais dispositivos.

Brasília, 28 de abril de 2016; 195º da Independência e 128º da República.

A **Resolução 11 de 18/12/2014**, do Conselho Nacional de Combate à Discriminação LGBT (CNCND/LGBT), estabelece os parâmetros para a inclusão dos itens “orientação sexual”, “identidade de gênero” e “nome social” nos boletins de ocorrência emitidos pelas autoridades policiais. Ao incluir esses itens, a resolução leva em consideração, entre outros, o Artigo 5º da Constituição Federal que diz que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Além disso, é um mecanismo importante para se gerarem estatísticas confiáveis acerca dos crimes cometidos contra LGBT.

**Resolução 12 de 16/01/2015** do Conselho Nacional de Combate à Discriminação LGBT (CNCND/LGBT) já recomendava o uso do nome social em escolas e instituições. Fica estabelecido que deve ser garantido o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com a identidade de gênero de cada um. Caso haja distinções quanto ao uso de uniformes, deve haver a possibilidade do uso conforme a identidade de gênero. Fica ainda reconhecido pelas redes de ensino o nome social no tratamento oral, sendo o nome civil usado na emissão de documento oficiais.

A conquista desse direito representa muito mais do que uma mudança de nome, o nome social é o primeiro passo para que as pessoas trans possam ir e vir sem sofrer discriminação. Trata-se de reconhecimento da identidade primeira enquanto sujeito que se autodetermina, sendo um importante instrumento de reconhecimento da cidadania.

**RESOLUÇÃO CONJUNTA Nº 1, DE 15 DE ABRIL DE 2014**, do CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA CRIMINAL E PENITENCIÁRIA - CNPCP e CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO - CNCND/LGBT, que dispõe sobre o direito da pessoa travesti ou transexual em privação de liberdade ter o direito de ser chamada pelo seu nome social, de acordo com o seu gênero. Garantia de espaços específico de vivência às travestis e aos gays privados de liberdade em unidades prisionais masculinas, considerando a sua segurança e especial vulnerabilidade, condicionada à sua expressa manifestação de vontade. As pessoas transexuais masculinas e femininas devem ser encaminhadas para as unidades prisionais femininas,

Onde serão facultados o uso de roupas femininas ou masculinas, conforme o gênero, e a manutenção de cabelos compridos, se o tiver, garantindo seus caracteres secundários de acordo com sua identidade de gênero. Garantia do direito à visita íntima para a população LGBT. À pessoa travesti, mulher ou homem transexual em privação de liberdade, serão garantidos a manutenção do seu tratamento hormonal e o acompanhamento de saúde específico.

# NORMATINAS NA ÀERA DA SAÚDE

- Portaria nº 1.820, de 13 de agosto de 2009, que dispõe sobre os direitos e deveres dos usuários da saúde.
- Nota Técnica DATASUS nº 18/2014, que informa sobre o preenchimento do campo nome social e a impressão do Cartão Nacional de Saúde - CNS.

## **Política Nacional de Saúde Integral LGBT**

- Portaria GM/MS nº 2.836, de 1º de dezembro de 2011, que institui a Política Nacional de Saúde Integral LGBT.
- Resolução CIT nº 2, de 6 de dezembro de 2011 - estabelece estratégias e ações que orientam o I Plano Operativo da Política Nacional de Saúde Integral de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS).
- Resolução CIT nº 26, de 27 de outubro de 2017 - dispõe sobre o II Plano Operativo (2017- 2019) da Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (Política Nacional de Saúde Integral LGBT) no âmbito do Sistema Único de Saúde.

## **Comitê Técnico de Saúde Integral LGBT**

- Portaria GM/MS nº 2.837, de 1º de dezembro de 2011, que redefine o Comitê Técnico de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (Comitê Técnico LGBT);
- Portaria GM/MS nº 598, de 21 de maio de 2015, que aprova o Regimento Interno do Comitê Técnico de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais.

## **Processo Transexualizador no SUS**

- Portaria GM/MS nº 1707, de 18 de agosto de 2008 - institui Diretrizes Nacionais para o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde - SUS;
- Portaria SAS/MS nº 457, de 19 de agosto de 2008 - Regulamentação do Processo Transexualizador no âmbito do Sistema Único de saúde - SUS;
- Portaria nº 2.803, de 19 de novembro de 2013 - Redefine e amplia o Processo Transexualizador realizado pelo SUS.
- Portaria nº 807, de 21 de março de 2017- Altera o art. 12 da Portaria nº. 2.803/GM/MS, de 19 de novembro de 2013, que redefine e amplia o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS).

# PUBLICAÇÕES E OUTROS MATERIAIS SOBRE SAÚDE DAS PESSOAS TRANS PRODUZIDOS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE

## **Cartilha da PNSILGBT**

[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica\\_nacional\\_saude\\_lesbicas\\_gays.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_saude_lesbicas_gays.pdf)

## **Cartilha “atenção integral à saúde trans”**

<http://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2016/fevereiro/18/CARTILHA-Equidade-10x15cm.pdf>

## **Livro “Transexualidade e travestilidade na saúde”**

[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/transexualidade\\_travestilidade\\_saude.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/transexualidade_travestilidade_saude.pdf)

## **Livro “Saúde e sexualidade de adolescentes construindo a equidade no SUS”**

<http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/34279>

## **Relatório do I Seminário Nacional de Saúde LGBT**

[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/relatorio\\_semniario\\_nacional\\_saude\\_lgbt.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/relatorio_semniario_nacional_saude_lgbt.pdf)

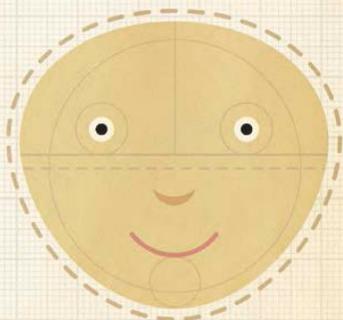
## **Cartilha “políticas de promoção da equidade”**

[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica\\_prococao\\_equidade\\_saude.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_prococao_equidade_saude.pdf)

## **Cartilha sobre saúde sexual e saúde reprodutiva de homens trans nas bases da prevenção combinada**

<http://www.aids.gov.br/pt-br/noticias/de-homens-trans-para-homens-trans-diahv-lanca-primeira-cartilha-para-essa-populacao>

PROMOÇÃO DOS DIREITOS  
HUMANOS DE PESSOAS LGBT  
NO MUNDO DO TRABALHO



Construindo a igualdade de oportunidades no mundo  
do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia

(2ª edição revisada e ampliada)



UNAIDS



# UM CONVITE À AÇÃO

## Entendendo este material

Quatro situações vivenciadas por personagens são apresentadas para você conhecer histórias que podem estar muito mais perto do que se imagina. Meire é lésbica, Alana é uma pessoa trans, Ronaldo é homossexual e Carlos vive com HIV/ Aids. As situações

por que passam esses personagens são baseadas em histórias reais envolvendo pessoas LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais), sobretudo em seus ambientes de trabalho. Meire, Carlos, Alana e Ronaldo representam milhões de trabalhadores e trabalhadoras que enfrentam desafios de toda ordem.

Com as histórias, você encontrará uma forma de trabalhar o tema dos direitos humanos LGBT no ambiente de trabalho, seja ele empresarial ou sindical. A proposta é que o material seja lido individualmente e também em grupos. Ele possui questões ao final das histórias que podem ser trabalhadas em pelo menos, quatro reuniões. Em cada reunião, a história e seu tema poderão servir de referência para se fazer: (I) um diagnóstico da situação atual, (II) a definição da situação desejada e (III) o plano de ação para se atingir o que foi estabelecido, definindo cronograma, responsáveis e tudo mais que envolve um planejamento.

Sugerimos que sejam utilizadas as quatro questões presentes no livro “A estratégia do oceano azul” :

- » O que precisa ser reduzido?
- » O que precisa ser eliminado?
- » O que precisa ser reforçado?
- » O que precisa ser criado?

As questões trazem não apenas uma visão do que falta, do que é problema, mas também uma abordagem apreciativa ao estabelecer o que precisa ser reforçado, reconhecendo os avanços, o que há de positivo e que está a serviço da promoção dos direitos humanos LGBT.

Esta introdução pode parecer complexa, mas espera-se que seja lida por todos que forem usar o material, sobretudo pelas pessoas que trabalham nas empresas e sindicatos com ações de valorização da diversidade; gestores e altos dirigentes destas organizações.

A utilização do material pode acontecer numa unidade da empresa, mas sugere-se que seja feito pela organização como um todo e vinculado às estratégias de gestão de pessoas, às ações gerais de valorização da diversidade ou às ações especificamente relacionadas à valorização da diversidade sexual.

Essa sugestão de uma abordagem mais institucional e menos fragmentada em unidades locais ou regionais da organização está relacionada ao forte vínculo que o material apresenta com a identidade organizacional (missão, visão, valores, princípios, código de conduta e políticas estruturantes incluindo, políticas sobre HIV/Aids e igualdade de oportunidades e de trato no emprego). Também há um vínculo, por meio das histórias, com as estratégias da organização no relacionamento com seus diferentes públicos, como clientes, fornecedores, comunidade, entre outros, bem como com ações no campo de produtos, serviços, atendimento, comunicação interna, comunicação externa (propagandas), ações sociais e voluntariado na comunidade.

No âmbito das empresas, espera-se que o material possa atender à crescente demanda por ferramentas para abordagem do tema junto aos profissionais da área de 3 KIM, Chan & MAUBORGNE, Renée. A estratégia do oceano azul: como criar novos mercados e tornar a concorrência irrelevante. Rio de Janeiro: Campus, 2005. 14 recursos humanos e profissionais em geral. O material capacita seus usuários em ações sistematizadas de diálogos entre profissionais que querem ou precisam conhecer melhor as questões relacionadas a um ambiente mais inclusivo e respeitoso da diversidade sexual e estado sorológico para p HIV/Aids. Além do público interno, as reflexões e práticas aqui propostas podem e devem atingir o relacionamento com diferentes públicos. Isso implica cuidados e melhorias na atração e desenvolvimento de bons empregados, tanto quanto de fornecedores e clientes, por exemplo.

Para os sindicatos, o material tem dupla função. Como empregador e organização que mantém ambientes de trabalho com profissionais nas mais variadas atividades, espera-se que o material seja útil para aprofundar discussões e fomentar a implementação de boas práticas de inclusão e respeito a todos/as. Como organização que promove direitos dos/as trabalhadores/as, espera-se que o material possa ser útil para incrementar a formação dos profissionais que atuam junto às empresas e seus empregados, conhecendo melhor as questões que envolvem as pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.

Se a organização possuir grupos de profissionais que, de maneira formal ou informal, se reúnem em torno da temática LGBT, sugere-se que os mesmos sejam envolvidos na definição da estratégia de uso deste material, além de ser público alvo do mesmo. Não devem ser desprezadas as muitas possibilidades de aplicação deste material também por grupos ou projetos relacionados à diversidade de gênero, religiosa, etária ou racial, entre outros, ampliando seu entendimento sobre a inter-relação existente entre a promoção

do trabalho decente e a promoção dos direitos LGBT e das pessoas vivendo com HIV/ Aids com suas temáticas específicas.

O material impresso ou digital pode ser acompanhado de uma mensagem da alta liderança da organização, oportunidade de afirmar sua missão e o compromisso com seus próprios valores e princípios, além dos valores e princípios universais dos direitos humanos. A comunicação interna pode ser feita por meio dos cartazes que acompanham esse material, defendendo um ambiente de trabalho (há uma versão digital), que respeita a dignidade de todas as pessoas, que valoriza a diversidade e que estimula a inclusão como forma de garantir interações criativas e inovadoras.

Por fim, recomenda-se fortemente que o material seja acompanhado pela identificação de boas práticas, atitudes e comportamentos que a organização consi- 15 dere como parte do conjunto de referências que valoriza. Essa abordagem apreciativa, que enfatiza o que há de bom, além de identificar os problemas, auxilia no aprimoramento das estruturas e processos, e inspira a reformulação ou a criação de políticas que atualizem a organização no tema dos direitos humanos, particularmente das pessoas LGBT.

## **O mundo do trabalho atual e a importância de se pensar e agir pela promoção dos direitos humanos das pessoas LGBT**

O ambiente de trabalho já não é mais como antes e as mudanças são cada vez mais rápidas e profundas. O aumento da população e sua concentração em áreas urbanas, a globalização e as mudanças culturais colocam novos desafios ao mundo do trabalho e aos atores sociais que com ele interagem.

A homogeneidade já não é tão facilmente imposta, mesmo com os sofisticados mecanismos de exclusão e repressão que ainda persistem nas práticas de gestão. Já não se sustenta facilmente a visão simplista de que trabalhadores e trabalhadoras são “recursos humanos” ou “mão de obra”, utilizados para desumanizar e retirar qualquer característica pessoal deste ambiente que se quer higienizado e aparentemente uniforme. A diversidade de pessoas, situações, perspectivas e expectativas obrigam as organizações a buscarem a essência, o que tem sentido e significados mais profundos sobre a forma de ser e de fazer, fugindo de fórmulas que valorizam apenas o que é superficial.

As pessoas trazem para o ambiente de trabalho uma pluralidade de características que desafia normas, estilos, padronizações, processos e políticas que antes eram impostos e obedecidos sem tantos questionamentos. Práticas de discriminação, antes aceitas com naturalidade, agora são problematizadas e rejeitadas.

Espera-se, mais que isso, que as especificidades sejam consideradas, respeitadas e, mais que isso, explicitadas, desconstruindo o padrão dominante que determina o que é aceito como normal, belo, saudável, correto e competente, entre outros atributos que se confundem com características como gênero, raça, cor, deficiência, estado sorológico, idade, orientação sexual e identidade de gênero, por exemplo.

Temos uma quantidade significativa de legislação no âmbito da OIT que tratam desses temas e nos ajudarão na criação de ambientes de trabalho mais acolhedores, vide a Convenção 111,4 e Recomendação 200, tratadas mais adiante no documento.

O que antes era tornado invisível ou ignorado, agora exige atenção, respostas claras e uma interação nem sempre tranquila. Falta repertório para lidar com a diversidade de características ou de marcadores identitários presentes no ambiente de trabalho e na sociedade na qual as organizações realizam suas atividades. Há quem ainda tente fingir que é possível ignorar a diversidade e há quem assuma que o mundo da gestão enfrenta novos desafios.

Um destes desafios é a convivência com os temas da orientação sexual, da identidade de gênero e do HIV/Aids, bem como com seus sujeitos concretos demandando vagas, liberdade de expressão, tratamento respeitoso, oportunidades de desenvolvimento na carreira e equidade, por exemplo, em relação a benefícios. Estas questões estão presentes nas histórias de vida aqui apresentadas. Em cada uma delas há conflitos, dramas e dilemas vivenciados pelos personagens e pelas organizações, apontando para possibilidades de maior sintonia com a garantia e promoção dos direitos humanos na gestão das organizações. A crença é que essa sintonia, por sua vez, capacite as organizações para acessar talentos plurais e lidar com a diversidade que há na sociedade. Todos ganham com uma agenda de trabalho decente e ambientes livres de discriminação e assédio.

## **A questão da orientação sexual, da identidade de gênero e das pessoas vivendo com HIV/Aids no mundo do trabalho**

Por meio das histórias destes quatro personagens do material que você tem em mãos, é possível refletir sobre a questão da orientação sexual e da identidade de gênero. São personagens que trazem muitas das vivências que milhões de trabalhadores e trabalhadoras enfrentam em seu cotidiano para ter garantidos seus direitos, sua dignidade, liberdade e igualdade no ambiente do trabalho, como em qualquer outro aspecto das suas vidas.

A negação de direitos em razão da orientação sexual e da identidade de gênero recebe o nome de homo-lesbo-transfobia, uma violência que transforma características da diversidade sexual em motivo para desigualdades, vulnerabilidades, exclusões e riscos de toda ordem.

O direito a trabalhar, é um desses direitos humanos que precisam ser garantidos às pessoas LGBT. Não se trata apenas do acesso ao emprego e a estabilidade no mesmo, mas do direito a um ambiente inclusivo onde todos possam desenvolver plenamente seu potencial, sem barreiras ou entraves à carreira, com tratamento respeitoso, equidade e liberdade para se expressar sem constrangimentos ou violências.

A abordagem aqui combinada de questões de orientação sexual e identidade de gênero com a questão do HIV/Aids se justifica pelo reconhecimento de que a homo-lesbo-transfobia gera vulnerabilidades à infecção pelo HIV. Gays, homens que fazem sexo com homens (HSH), travestis e transexuais são mais vulneráveis. No entanto, o estigma acompanha também heterossexuais infectados ao receberem o mesmo tratamento que os homossexuais e terem que enfrentar, portanto, a homo-lesbo-transfobia. Os mecanismos de discriminação se inter-relacionam trazendo aspectos de gênero, raça, deficiência, idade, classe social, entre outros.

O Plano Nacional de Enfrentamento da Epidemia de Aids e das DST entre Gays, HSH (homens que fazem sexo com homens) e Travestis, diz que:

“a homofobia e a transfobia têm sido apontadas como elementos estruturantes da vulnerabilidade de gays, outros HSH e travestis. (...) O efeito desses elementos negativos para a autoestima, as dificuldades na sociabilidade e a hostilidade na escola resultam, normalmente, na exclusão do convívio familiar e na descontinuidade da educação formal, projetando, entre outras, grandes dificuldades para a qualificação e entrada no mercado de trabalho. Ao estigma e à discriminação associam-se situações de vida vinculadas à clandestinidade, a um maior grau de vulnerabilidade e risco para diferentes tipos de situação e à marginalização. (...) A exclusão ou a convivência hostilizada, associadas a uma perspectiva negativa de autoimagem - originada pela baixa autoestima ou aquela criada e fortalecida equivocadamente pelos meios de comunicação e religiões - expõe os gays, outros HSH e as travestis à falta de segurança e à violência em todas as suas formas. A principal característica da violência vivenciada por esses grupos populacionais tem sido a agressão física resultando em morte, representando medidas extremas de intolerância e de discriminação. (...) Esse é, portanto, o quadro mais frequentemente mencionado como um dos principais fatores de vulnerabilidade às DST/Aids entre esses grupos populacionais.

Uma das violências que as pessoas LGBT ou as pessoas que vivem com HIV/Aids enfrenta é a de não poder ser quem são nos ambientes em que trabalham, convivem, exercem ou deveriam exercer plenamente sua cidadania. Isso traz inúmeros problemas, desencorajando a falar abertamente sobre sua realidade, sua maneira de pensar e de ver o mundo. Pior ainda é quando essa opressão é introjetada e a própria pessoa passa a ter dificuldade para aceitar-se como é, respeitar a si mesma e às pessoas que têm a mesma condição. Essa expressão da diversidade humana cerceada torna a vida mais difícil, o ambiente organizacional mais pobre, menos produtivo, com uma homogeneidade artificial e apoiada em uma repressão que acaba por prejudicar a todos.

Quando uma pessoa não é respeitada em sua condição, singularidade ou situação, se gasta muita energia e tempo para esconder sua realidade diante de um padrão dominante, opressor e violento. Esse padrão imposto desqualifica a pessoa de muitas maneiras. Ele não permite reconhecer qualidades em sua atuação profissional e a submete a julgamentos pessoais constantes e invasores de sua intimidade. Sem dúvida alguma, travestis e transexuais enfrentam uma dificuldade ainda maior ao serem excluídos/as das oportunidades de emprego ou ao vivenciarem o processo transexualizador quando já estão inseridos/as no mercado de trabalho.

*Qual a diferença entre travestis e transexuais? Essa é uma resposta com limites bem tênues. Temos que tomar muito cuidado para não cairmos no simplismo e dizer que uma se opera e a outra não, o que não é uma verdade. Se optássemos por essa resposta deixaríamos de considerar muitas realidades, como por exemplo os homens transexuais, que na sua grande maioria não fazem a faloplastia (construção de um pênis) e nem por isso deixam de ser homens. Não é o órgão sexual que define nosso gênero, que é uma construção social e cultural. Muitas travestis utilizam de meios cirúrgicos para obterem um corpo feminino, com implante de próteses de silicone e utilização de hormônios, sem com isso mudarem a anatomia do seu órgão sexual. O uso desses dois termos é um fenômeno presente na América Latina, especialmente no Brasil, em outras partes do mundo não existe essa diferença e todos esses grupos são considerados transexuais. Já as pessoas transexuais podem ou não recorrer à mudança do sexo biológico através da cirurgia de transgenitalização e as/os que não fizerem a cirurgia não deixam de ser do*

*gênero a que sentem pertencer. É uma questão complexa, mas antes de achar que essa diferença faz a diferença, o mais importante é respeitar a autonomia dessas pessoas, reconhecendo a identidade de gênero com a qual se sentem mais confortáveis. Caso se tenha alguma dúvida sobre como designar se a pessoa é travesti ou transexual, pergunte como ela quer ser reconhecida, pois, independente de ser travesti ou transexual, o respeito deve ser o mesmo.*

A promessa do mundo do trabalho, em qualquer organização, de que o mérito é a base da escolha de candidatos às vagas e à ocupação de postos de comando é destruída diante de preconceitos e discriminações. A diferença em relação ao padrão dominante, heteronormativo, avesso à diversidade de características e situações da vida, fala mais alto do que as competências, que deveriam ocupar um lugar central na escolha de pessoas para o trabalho.

*Heteronormatividade é um conjunto de disposições (discursos, valores, práticas) por meio das quais a heterossexualidade é instituída e vivenciada em vários espaços (família, escola, trabalho, etc.) como única possibilidade natural e legítima de expressão sexual, desconsiderando quaisquer outras orientações, como a bissexualidade e a homossexualidade.*

Ambientes que geram pessoas infelizes e menos produtivas por causa de preconceito, estigmas, assédio, violência e práticas de discriminação não interessam à luta pela ampliação dos direitos dos/as trabalhadores/as, e nem às empresas em busca de sucesso em suas atividades e resultados.

Mais do que apenas dizer um não à estigmatização e à discriminação, este material convida a todos/as a dizer um sim à diversidade como uma riqueza que pode adicionar valor às nossas vidas, às organizações, seus resultados e contribuições para uma sociedade mais sustentável.

A diversidade, inclusive a diversidade sexual, amplia o repertório interno, melhora a qualidade das decisões e favorece conexões que são essenciais ao planejamento estratégico das organizações de qualquer natureza. Ambientes respeitosos, inclusivos e que promovem interações entre as pessoas, valorizando a diversidade, são potencialmente mais criativos, qualificados, inovadores e capacitados para lidar com um mundo também diverso, em rápido e profundo processo de mudança.

## **Um material inovador para encarar os desafios contemporâneos e para acompanhar os avanços que já estão em curso na sociedade**

Promover um ambiente sem discriminação e que valoriza a diversidade não é tarefa de baixa complexidade, apesar de ser tão evidente sua importância. Uma pessoa sozinho ou um setor da sociedade sozinho podem não encontrar respostas efetivas e rápidas para os desafios contemporâneos e para a assimilação das mudanças já em curso, com seus avanços e implicações de toda ordem.

Por isso, este material foi produzido considerando opiniões de sindicalistas, ativistas dos direitos humanos LGBT, especialistas, pessoas vivendo com HIV/Aids, membros de agências

das Nações Unidas e profissionais de empresas responsáveis por ações de gestão de pessoas, de ações de valorização da diversidade e de responsabilidade social e empresarial. Foram realizadas duas reuniões com um grupo focal que ofereceu contribuições ao projeto “Construindo igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homoslesbo-transfobia”, a partir de suas realidades, interesses, propostas e perspectivas.

O documento Promoção dos direitos humanos de pessoas lgbt no mundo do trabalho se insere neste projeto. É uma iniciativa conjunta da OIT, Pnud e Unaid, agências da ONU que estão atuando para colocar em prática para o segmento LGBT e pessoas vivendo com HIV/Aids a promessa presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos de um mundo livre e igual para todos.

O foco no mundo do trabalho não isola ou circunscreve as pessoas dos segmentos em questão apenas nesta esfera da vida. As histórias aqui apresentadas demonstram que a negação de direitos afeta todos os campos da vida, incluindo os impactos negativos para a gestão empresarial, a prática sindical e para o desenvolvimento sustentável de toda a sociedade.

Organizações sindicais, além de serem também empregadoras, devem inserir em suas agendas de trabalho e suas atividades na promoção dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras as questões ligadas a orientação sexual e identidade de gênero, com todas as especificidades e implicações que essa realidade representa no que se refere a salário, combate à discriminação, saúde, segurança, qualidade de vida, entre outros. O mesmo acontece com as pessoas vivendo com HIV/Aids, que devem encontrar no movimento sindical o entendimento sobre sua realidade e o compromisso com seu direito a um trabalho que as respeite plenamente.

A responsabilidade social empresarial, movimento que estimula a prática do respeito aos direitos humanos, deve considerar lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e pessoas vivendo com HIV/Aids em sua maneira de ser, de fazer suas atividades e de se relacionar com diferentes públicos ou os chamados stakeholders. Para além da condição de trabalhadores/as, as empresas devem também considerá-los/as como fornecedores/as, como membros da comunidade, clientes ou consumidores/as. Essa abordagem implica promover direitos também na relação de compras da empresa, cuidar da qualidade do atendimento, considerar os segmentos em questão no desenvolvimento de produtos, na prestação de serviços e na comunicação interna e externa, entre outros aspectos, que, enfim, promovam essa cultura de valorização da diversidade.

O convite à reflexão abrange aqui, prioritariamente:

- » pessoas do segmento LGBT;
- » pessoas vivendo com HIV/Aids;
- » gestores e colegas de trabalho;
- » profissionais da área de gestão de pessoas;
- » profissionais da área de responsabilidade social;

- » responsáveis por ações de valorização da diversidade;
- » sindicalistas e dirigentes sindicais.

Entende-se que cada um e todos juntos, reunindo esforços contra a homo-lesbo-transfobia, a discriminação e estigmatização em relação ao HIV/Aids, podem promover o respeito pelos direitos e cumprir a promessa de um mundo onde as pessoas sejam efetivamente livres e iguais.

Por um lado, cada história apresenta as situações vivenciadas pelos personagens ao se depararem com o preconceito e a discriminação, bem como com dilemas vividos por eles e pelas organizações. Por outro, nem tudo são problemas em suas 22 vivências, e há histórias que refletem os avanços presentes na sociedade, com organizações comprometidas com a promoção dos direitos humanos nas relações de trabalho.

Em cada história há caixas de texto que têm como papel aprofundar uma informação e oferecer uma referência conceitual, uma notícia ou uma pista para incentivar a discussão, a revisão de atitudes, condutas ou procedimentos na organização.

A sugestão é que o documento seja um instrumento para ampliar conhecimentos dos leitores/as, sensibilizar e impactar positivamente sua atuação profissional. Neste sentido, as leituras em grupos de diferentes naturezas ou funções na organização podem promover alinhamento conceitual, estratégico e operacional.

Cada história termina com considerações e questões que sugerem mudanças de postura, novas abordagens e, como foi dito no início, planos de ação mais estruturados para melhor enfrentamento dos problemas nas organizações.

A seção “Fazendo acontecer” traz dicas de posturas e práticas por meio de temas abordados direta ou indiretamente nas histórias. Eles oferecem, em geral, respostas rápidas a questões sobre valorização da diversidade sexual e promoção dos direitos LGBT no mundo do trabalho.

O convite à reflexão, assim, é também um convite à ação para que práticas de estigmatização e discriminação sejam efetivamente erradicadas do ambiente de trabalho. Mais do que isso, é expressão da crença de que cada pessoa pode fazer a diferença por meio de atitudes individuais e práticas estruturadas nas organizações para a promoção dos direitos humanos. O convite está feito. Boa leitura!



*Nasceu Alaor,  
mas agora é  
**Alana***

A HISTÓRIA DE UMA MULHER TRANSEXUAL  
NO AMBIENTE DE TRABALHO

Personagem: **Alana Silva**

Idade: **43 anos**

Setor da empresa: **seguros**

Cargo: **analista sênior no departamento financeiro**

Tempo de trabalho: **9 anos**

Formado em ciências contábeis em uma das melhores faculdades do país, Alaor ingressou na empresa há 9 anos e hoje atua como analista sênior no departamento financeiro. Durante este período, nunca teve nada que desabonasse sua conduta profissional, mantendo postura e comportamento impecáveis perante as atividades corporativas. O que ninguém sabia, a não ser alguns poucos amigos, era

que Alaor, na sua intimidade, vivia um desejo não explicitado no ambiente de trabalho. Ele vivia uma dualidade em relação ao seu gênero.

Desde jovem, Alaor sentia o desejo de se manifestar como mulher, mas reprimia sua vontade por medo de reações externas de preconceito e exclusão. Na empresa, observava o tom jocoso e as piadas feitas em relação às travestis e transexuais, sempre negativas e alimentadas pela transfobia. Nunca se imaginava podendo ser quem ele de fato gostaria de ser naquele espaço. Na convivência com suas colegas de trabalho, sentia vontade de se expressar como mulher por meio de vestimenta, acessórios e de sua aparência em geral, mas o medo não deixava. Seguia sua rotina de acordo com o que parecia mais aceitável pela sociedade e pela empresa.

O tempo foi passando e o desejo foi se intensificando cada vez mais como um caminho sem volta. Percebia que, além de se sentir uma mulher, começava a ter necessidade de se expressar como uma. Não conseguia falar sobre o que se passava com ele – que na verdade era ela. Deixava transparecer em algumas atitudes: modelou as sobrancelhas, passou a usar brincos (ainda que discretos),

**Identidade de gênero** é a experiência individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento. Inclui o sentimento em relação ao seu corpo, que pode, por livre escolha, envolver a modificação da sua aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos, ou outros. Além disso, pode envolver também outras expressões de gênero, como vestimenta, modo de falar e maneirismos.

Ver Princípios de Yogyakarta, disponível em [http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf) (acesso em 26/9/2013).

pintou as unhas, mudou as cores das roupas e o corte do cabelo.

Com o passar do tempo, essas mudanças deixaram de ser suficientes e não correspondiam mais ao que ela queria manifestar e dar conhecimento no seu ambiente de trabalho.

Ela não se sentia mais Alaor e escolheu para si o nome de Alana. Isso dava para ela um senso de conformidade em relação ao que queria expressar. Havia se encontrado, mas, ainda assim, procurava esconder sua identidade de gênero, pois isso poderia trazer consequências em seu ambiente de trabalho.

O processo intensificou-se até que Alana decidiu procurar ajuda especializada, no Ambulatório de Saúde Integral para Travestis e Transexuais.<sup>7</sup> Lá, recebeu suporte psicológico e jurídico, obtendo informações sobre o que se passava com ela. Numa conversa no setor de psicologia, disse que tinha muita dificuldade em fazer com que as pessoas entendessem que ela não era um gay afeminado, mas uma mulher. O acompanhamento deu suporte para a decisão de assumir sua real identidade de gênero. Saiu de licença médica para realizar os procedimentos indicados para sua situação (hormonioterapia, retirada dos pelos faciais e próteses de silicone nas mamas), não podendo ainda realizar o processo transexualizador.<sup>8</sup>

Após proceder tais modificações e próximo da data de retorno às atividades profissionais, ela decidiu acionar o RH, uma vez que não confiava no entendimento de seu gestor. Informou que não voltaria mais como Alaor e sim como Alana.

**Transfobia** é a aversão, discriminação e violência praticada contra as travestis e transexuais devido a sua identidade de gênero. Ela se manifesta sob a forma de opiniões negativas, de exclusão, de negação do acesso às políticas públicas, de agressões verbais e físicas, ou mesmo de assassinato. Manifesta-se também muitas vezes de forma indireta com a preocupação excessiva em garantir que as pessoas sigam os papéis sociais associados ao seu sexo biológico.

<sup>7</sup> Ambulatório de Saúde Integral para Travestis e Transexuais do Centro de Referência e Treinamento DST/Aids - Secretaria do Estado da Saúde de São Paulo. Rua Santa Cruz, 81, Vila Mariana, São Paulo - SP. [www.saude.sp.gov.br/centro-de-referencia-e-treinamento-dstaids-sp/servicos/ambulatorio-de-saude-integral-para-travestis-transexuais](http://www.saude.sp.gov.br/centro-de-referencia-e-treinamento-dstaids-sp/servicos/ambulatorio-de-saude-integral-para-travestis-transexuais) (acesso em 26/9/2013).

<sup>8</sup> Como preconizado pela Resolução 1.652, de 6 de novembro de 2002, do Conselho Federal de Medicina, que dispõe sobre o processo transexualizador, "a seleção dos pacientes para cirurgia de transgenitalismo (sic) obedecerá a avaliação de equipe multidisciplinar constituída por médico psiquiatra, cirurgião, endocrinologista, psicólogo e assistente social (...) após, no mínimo, dois anos de acompanhamento". [www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/2002/1652\\_2002.htm](http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/2002/1652_2002.htm) (acesso em 26/9/2013).

Ao receber a notícia, a pessoa do RH ficou surpresa e convocou uma reunião interna para discutir o caso. Alguns disseram que a empresa nunca havia se deparado com tal situação ou sequer imaginado algo semelhante. Alguém se lembrou de casos de pessoas transexuais que se candidataram a vagas na empresa e foram automaticamente excluídas. Agora, era alguém do time da empresa que trazia essa demanda. Surgiram muitas questões sobre como lidar com a nova realidade de Alaor. Temiam a relação com sua equipe de trabalho, a reação do gestor, a relação com outras áreas e clientes. Entendiam que a empresa era muito machista para lidar com a situação.

Conforme a Portaria 1.707, de 18 de agosto de 2008, do Ministério da Saúde, que institui o processo transexualizador: "a orientação sexual e a identidade de gênero são fatores reconhecidos pelo Ministério da Saúde como determinantes e condicionantes da situação de saúde, não apenas por implicarem práticas sexuais e sociais específicas, mas também por expor a população GLBTT (gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais) a agravos decorrentes do estigma, dos processos discriminatórios e de exclusão que violam seus direitos humanos, dentre os quais os direitos à saúde, à dignidade, à não discriminação, à autonomia e ao livre desenvolvimento da personalidade".

Disponível em [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prt1707\\_18\\_08\\_2008.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prt1707_18_08_2008.html) (acesso em 26/9/2013).

Quando saiu de férias, Alana não havia comunicado ninguém sobre a mudança que pretendia fazer, portanto o RH se viu obrigado a agir com rapidez. Quando avisado, seu gestor, a princípio, não aceitou seu retorno, pedindo que ela aguardasse em casa até que houvesse um posicionamento da empresa. Logo começou a pensar em motivos para demitir a funcionária, como falta de produtividade, baixo desempenho ou outros argumentos que não denunciasses seu preconceito e que justificassem racionalmente a dispensa. No entanto, nada disso se aplicava. A decisão do gestor não foi bem aceita pelo RH, porque entendiam que a demissão seria prejudicial à imagem da empresa e que abriria espaço para possíveis processos judiciais.

Rejeitando a ideia de demissão, o RH não sabia, porém, como lidar com Alana. Sequer sabia se a trataria como Alaor ou Alana. Como seria seu crachá? Continuará como Alaor e com foto masculina? Qual banheiro frequentaria? Poderiam manter seu e-mail, já que os clientes não veriam quem estava por trás das comunicações? Nos contatos telefônicos, por sua vez, a voz seria de uma mulher e o nome de um homem? O que dizer para os colegas de trabalho?

Quem comunicaria a equipe? E quando ela se relacionasse externamente, poderia representar a empresa? Será que Alana não havia pensado no transtorno que estava causando para a empresa? Não poderia ter simplesmente continuado como Alaor e vivido como Alana em sua vida pessoal?

Alguém lembrou que a empresa já trabalha com o tema da valorização da diversidade por meio da inclusão de pessoas com deficiência, mulheres e aprendizes, por exemplo. Havia no código de conduta o posicionamento de não discriminação. Outra pessoa lembrou que seria interessante observar como lidavam com a situação na matriz e nas políticas globais da empresa. Descobriram várias iniciativas abordando o segmento LGBT, como documentos, diretrizes, grupos de afinidade, patrocínio às paradas do orgulho gay, entre outras. Seguindo a reflexão, lembraram também da missão, visão e valores da empresa, que reforçavam uma postura de não discriminação e de valorização da diversidade, sem dizer que a estratégia de negócios também lidava com todos os segmentos da população.

Concluíram que não havia motivos para não modificar seu crachá, adaptando-o para seu nome social Alana Silva e mudando sua foto para adaptar-se com sua aparência atual. Por que não modificar seu endereço de e-mail? Se é uma mulher, por que não usar o banheiro feminino? De um momento ao outro, os “por quê?” se transformaram em “por que não?” e foram simplificando questões que anteriormente pareciam quase impossíveis de se lidar.

Alana foi chamada para uma reunião com o RH e o gestor. Teve oportunidade de contar sua história, falar de suas expectativas, dos seus receios e do desejo de continuar trabalhando na empresa. Essa conversa mostrou que ainda havia divergências em relação às providências a serem tomadas. Nem todos tinham o mesmo ponto de vista, mas prevaleceu o compromisso com a identidade da empresa.

Entende-se por **nome social** aquele pelo qual travestis e transexuais se reconhecem, bem como são identificados/as por sua comunidade e em seu meio social. O nome social é o nome pelo qual preferem ser chamados/as cotidianamente, em contraste com o nome oficialmente registrado e que não reflete sua identidade de gênero.

Decidiram que o gestor e alguém do RH fariam uma comunicação à equipe, fazendo também uma sensibilização para o tema da orientação sexual e identidade de gênero. Num segundo momento, seria a vez de Alana também conversar com a equipe sobre seu sentimento de ser mulher e de como ela gostaria de ser tratada. O diretor de RH apresentou o caso para o presidente da empresa e eles resolveram que o gestor deveria lidar com os possíveis conflitos com base nos valores da organização e, sobretudo, no código de conduta. O mesmo valeria para os relacionamentos fora da equipe. A própria Alana sugeriu, com base no seu aprendizado, que fosse criado um grupo de afinidade para discutir as questões da diversidade sexual, ajudando a empresa a lidar melhor com o tema na atração e retenção de talentos e também nos negócios.

Quando o grupo foi criado, realizou uma pesquisa sobre o marco legal e as normas em geral sobre o tema. Encontraram a portaria 1.707/2008 do Ministério da Saúde,<sup>9</sup> que institui o Processo Transexualizador, a portaria 1.820/2009,<sup>10</sup> que dispõe sobre os direitos e deveres dos usuário/as da saúde e assegura o uso do nome social no SUS; e a portaria 2.836/2011,<sup>11</sup> que institui, no SUS, a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. Também passaram a acompanhar notícias dos sindicatos e do movimento LGBT, enriquecendo as discussões internas, trazendo novas perspectivas e sugerindo aprimoramentos nos processos da empresa, incluindo benefícios para os empregados. A atuação do grupo foi tão significativa que se tornou referência no setor, fortalecendo a reputação da empresa no mercado.

Alana mudou o foco de suas preocupações, direcionando suas energias para o trabalho. Com isso, melhorou sua produtividade num ambiente mais respeitoso e acolhedor. O gestor, que tanto se baseava em resultados, por sua vez, começou a lidar melhor com seus preconceitos. Começou a perceber que proporcionar esse ambiente respeitoso gerava um clima propício para os bons resultados de sua área.

<sup>9</sup> Disponível em [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prt1707\\_18\\_08\\_2008.html](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prt1707_18_08_2008.html).

<sup>10</sup> Disponível em [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt1820\\_13\\_08\\_2009.html](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt1820_13_08_2009.html).

<sup>11</sup> Disponível em [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2836\\_01\\_12\\_2011.html](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2836_01_12_2011.html) (sites acessados em 26/9/2013).

# O QUE APRENDEMOS COM ALANA

A identidade de gênero é a forma como a pessoa quer se relacionar, quer ser respeitada, quer integrar e se expressar no que diz respeito a uma postura social de ser homem ou mulher. A história de Alana nos coloca diante desse exercício de respeito à forma como as pessoas querem ser tratadas. Muitas vezes queremos certezas, documentos, explicações que justifiquem a inclusão de uma pessoa a partir de sua característica, quando, na verdade, o respeito à autodeterminação deveria ser suficiente.

Justificar a exclusão com argumentos embasados no machismo ou na imaturidade da empresa, gera paralisia em processos que poderiam ser transformadores, aprimorando posturas e ações tornando-a mais interessantes para todos.

É imprescindível que a empresa respeite a decisão do empregado de pertencimento a um gênero diferente do sexo atribuído no nascimento. Ainda estamos, no Brasil, em processo de consolidação desses direitos:

- » O SUS considera que a transexualidade é um desejo de viver e ser aceito na condição de pessoa do sexo oposto. Em geral vem acompanhado de um mal-estar ou do sentimento de inadaptação em relação a seu próprio sexo anatômico. Estas situações devem ser abordadas dentro da integralidade da atenção à saúde preconizada e a ser prestada;
- » A exemplo da Lei de Identidade de Gênero aprovada pelo Congresso Argentino, o Projeto de Lei da Câmara PLC 5002/2013,<sup>12</sup> de autoria dos deputados

Quando falamos de **pessoas transexuais**, imediatamente vêm em nossas cabeças as mulheres transexuais (*male to female*), ou seja, que passaram do gênero masculino para o feminino, já bem conhecidas e com maior visibilidade em nossa sociedade. Contudo não podemos nos esquecer dos homens transexuais (*female to male*), ou seja, que passaram do feminino para o masculino. Apesar de os homens transexuais não serem ainda tão visíveis é importante observar sua existência em nosso meio e garantir tratamento adequado e acesso aos seus direitos. Essa situação nos remete a outra questão: qual artigo se usar quando nos referimos às/aos travestis e às/aos transexuais? Já respondemos na pergunta, ou seja: se o fenótipo (o conjunto de características físicas) for feminino, usa-se o “a”; e se o fenótipo for masculino usa-se o “o”, além de observar sempre como a pessoa quer ser tratada.

<sup>12</sup> Disponível em [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?sessionid=CBAFAEA20C3BD3327B8FBE09C20024A3.node1?codteor=1059446&filename=PL-5002/2013](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?sessionid=CBAFAEA20C3BD3327B8FBE09C20024A3.node1?codteor=1059446&filename=PL-5002/2013) (acesso em 26/9/2013).

federais Jean Wyllys (PSOL) e Erika Kokay (PT), propõe que pessoas trans tenham direito à identidade de gênero e a solicitar a retificação registral de sexo e a mudança do prenome e da imagem registradas na documentação pessoal. O direito à identidade de gênero pode envolver, por livre escolha, a modificação da aparência ou da função corporal através de meios farmacológicos, cirúrgicos ou de outra índole.

Essas iniciativas são importantes e, apesar de ainda não possuímos uma legislação aprovada, as empresas podem e devem se antecipar, organizando-se internamente, promovendo uma postura mais inclusiva e respeitosa aos direitos humanos dessa parcela da população, ainda tão discriminada. O fato de ainda não termos leis aprovadas, não significa que não possamos agir.

## PARA REFLEXÃO PESSOAL E INSTITUCIONAL

Essas perguntas ajudam a buscar ações para o enfrentamento das desigualdades derivadas da orientação sexual e da identidade gênero.

Se você for uma travesti ou transexual, responda a partir de sua condição e vivência cotidiana no seu ambiente de trabalho. Sobretudo, encontre oportunidades de contribuir com a sua organização na promoção dos direitos LGBT.

- 1 Você conhece na sua empresa alguma travesti ou transexual feminino ou masculino?
- 2 Ela/e é respeitada/o pela empresa como travesti ou transexual? Se sim, como? Se não, por quê?
- 3 Sua empresa tem conhecimento sobre a legislação referente à identidade de gênero?
- 4 Por quê as travestis e transexuais enfrentam discriminação? Como mudar essa situação? Como você pode ajudar nessa mudança?
- 5 Como o RH atua pela não discriminação e inclusão de travestis e transexuais em processos de recrutamento e seleção? Se ainda não atua, o que poderia ser feito para criar um ambiente acolhedor e respeitoso para essas pessoas?



# *O dilema de Ronaldo*

A HISTÓRIA DE UM HOMEM GAY QUE SE  
ASSUME NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ronaldo Silva ingressou no banco há 5 anos como superintendente de suprimentos, sendo responsável pela gestão de fornecedores e respondendo diretamente à diretoria da área. Logo que entrou, seus colegas perceberam e comentaram de forma maldosa que ele era mais delicado que os demais homens dali. Quando descobriram que ele era casado e pai de dois filhos, os comentários sobre sua possível homossexualidade se amenizaram.

Personagem: **Ronaldo Silva**  
Idade: **35 anos**  
Setor da empresa: **bancário**  
Cargo: **diretor de suprimentos**  
Tempo de trabalho: **5 anos**

Com três anos de empresa, Ronaldo foi promovido a diretor de suprimentos, mas vivia um drama em casa. De família religiosa, ele sempre havia negado a atração e o desejo que sentia por outros homens. Quando conheceu sua esposa, descobriu muitas afinidades com ela. Decidiu se casar, acreditando que o amor e a amizade que haviam cultivado fariam com que esses desejos “pecaminosos” desaparecessem. Ele já não suportava a pressão social e familiar para que se casasse. Não se sentia feliz nem mesmo com sua promoção. Não conseguia admitir para sua esposa e nem para si mesmo o fato

de que aquele desejo não havia desaparecido, e que, ao contrário, só se intensificou desde que conheceu João na academia do seu bairro.

Ronaldo não tinha coragem de contar para seus filhos que estava interessado por um homem e que não poderia mais manter o casamento com a mãe deles. Como a família iria encarar isso? E os membros de sua igreja, o que diriam? Diante dessas questões, ele ficou depressivo e seu casamento cada vez mais difícil. O alívio chegou quando sua esposa pediu o divórcio, poupando-o de ter que se explicar.

**A orientação sexual** de cada pessoa refere-se à atração afetiva-sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero.

Ver Princípios de Yogyakarta.  
[www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios...de\\_yogyakarta.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios...de_yogyakarta.pdf) (acesso em 26/9/2013).

Logo que se separou, os rumores na empresa se espalharam, muitos voltaram a desqualificá-lo e a fazer piadas sobre sua sexualidade. Alguns diziam até que Ronaldo havia sido oportunista, ficando “no armário” só para subir na carreira.

Ronaldo percebia esse movimento estranho e às vezes reparava em algumas risadas, mas não achava que ele era o motivo das piadas. Acreditava que jamais havia demonstrado indícios de sua homossexualidade. Por ter um cargo mais alto do que a maioria, sempre havia sido tratado de forma cordial. Seus pares, os outros diretores, eram menos receptivos e mais ríspidos. Ele imaginava que isso acontecesse por ele ser o diretor mais jovem.

Ronaldo foi mandado à matriz da empresa, na Inglaterra, para participar de um treinamento que iria padronizar procedimentos de sua área. Quando chegou, teve a oportunidade de conhecer como as coisas funcionavam na matriz. Ficou encantado com a diversidade de pessoas vindas de culturas variadas, a forma como trabalhavam juntas e como as diferenças pareciam não interferir nas atividades.

No primeiro dia de treinamento, Ronaldo viu uma mesa onde estavam dispostos diversos folhetos do banco. Um deles chamou sua atenção. O folheto tinha uma foto de dois homens de mãos dadas. O título dizia: “Aqui a diversidade é bem-vinda!”. Ficou muito interessado. Era como se aquele folheto fosse um reflexo, um espelho acolhedor.

Após o término do treinamento, Ronaldo dirigiu-se ao RH da matriz e pediu para saber mais sobre o programa comunicado naquele folheto. Descobriu que o banco possuía um grupo de afinidade LGBT inserido num programa de diversidade. Havia outros grupos que debatiam temas como diferenças culturais, religião, pessoas com deficiência e questões geracionais. O grupo LGBT, como os demais, era voluntário e se reunia regularmente para discutir sobre sua situação na empresa e na sociedade. O grupo também planejava ações que ajudavam na tomada de decisões estratégicas da empresa. Ronaldo achou tudo aquilo muito interessante e se perguntou por que não fazer o mesmo no Brasil. Na filial onde trabalhava só se falava na inclusão de pessoas com deficiência e no programa de aprendizes, nada mais.

Durante um tempo, depois que voltou ao Brasil, manteve contato com o grupo de afinidade LGBT da matriz, participando de chats, acompanhando as atas das reuniões e lendo os artigos recomendados pelos participantes. Isso fez com que ele criasse coragem e começasse a rebater as piadas no ambiente de trabalho e, ao mesmo tempo, trouxesse informações sobre a importância estratégica do respeito à diversidade sexual para a empresa.

Tudo isso, fortaleceu sua convicção pessoal em relação à sua própria orientação sexual. Já não via mais sentido em fingir ser outra pessoa. Afinal, havia entendido que não era doente, pecador e que não estava cometendo nenhum crime. Gradualmente foi se assumindo, percebendo que, quanto mais verdadeiro era consigo mesmo, mais recebia respeito dos outros. Essa mudança fortaleceu seus vínculos com a empresa, fazendo com que passasse a ter orgulho de trabalhar ali. Também gerou também uma maior motivação para seu trabalho, ele se tornou mais feliz e criativo. A energia que dispendia preocupado em ocultar sua orientação sexual agora estava melhor direcionada.

Estimulado pelos colegas da matriz e se sentindo mais confiante e bem consigo mesmo, procurou o RH e propôs que se criasse o grupo de afinidade sobre diversidade sexual. Mostrou os documentos que havia coletado na matriz, falou que estava em contato o grupo inglês e que havia aprendido que a valorização da diversidade é enriquecedora para todos.

O diretor de RH ficou espantado. Começou a se perguntar sobre as razões para se discutir a questão LGBT. Para ele, era óbvio que Ronaldo queria legislar em causa própria, trazendo para o banco o que deveria ficar na vida pessoal dele. Se os europeus são “moderninhos”, isso não significa que o Brasil deva segui-los. Na conversa, o diretor de RH argumentou com Ronaldo que naquele momento a empresa ti-

#### **O Dia Internacional Contra a Homofobia e a Transfobia é**

comemorado no dia 17 de maio.

Nesta data, em 1990, a OMS retirou a homossexualidade da Classificação Internacional de Doenças (CID).

[www.onu.org.br/oms-alerta-que-preconceito-prejudica-a-saude-de-gays-lesbicas-bissexuais-e-trans/](http://www.onu.org.br/oms-alerta-que-preconceito-prejudica-a-saude-de-gays-lesbicas-bissexuais-e-trans/) (acesso em 26/9/2013).

Segundo a Resolução do CFP (Conselho Federal de Psicologia) 001/1999 de 22/3/1999, “a homossexualidade não constitui doença, nem distúrbio e nem perversão.”

[http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/1999/03/resolucao1999\\_1.pdf](http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/1999/03/resolucao1999_1.pdf) (acesso em 26/9/2013).

Segundo Daniel Borrillo, a homofobia é a intolerância, rechaço, temor, preconceito e perseguição de pessoas que não cumprem com as normas de gênero masculino dominante, com o papel estabelecido culturalmente pelo poder masculino para homens e mulheres.

BORRILLO, Daniel. *Homofobia: história e crítica de um preconceito*. Belo Horizonte: Autêntica, 2010.

giram as piadas sobre sua homossexualidade. Alguns diretores se posicionaram frontalmente contra a ideia porque, para eles, isso dizia respeito à vida pessoal de cada um e não ao trabalho. Um deles chegou a comentar que a empresa não poderia estimular o que ele considerava uma doença. Outro alegou que algum empregado poderia se sentir ofendido pelo fato da empresa discutir esse tema.

Em março de 2011, o Supremo Tribunal Federal adotou a **união estável entre pessoas do mesmo sexo**. Os Tribunais Regionais começaram a legislar para os cartórios realizarem o casamento igualitário. Em maio de 2013, o Conselho Nacional de Justiça expediu uma norma determinando que todos os cartórios do Brasil ficassem obrigados a para os casais homossexuais os mesmos procedimentos adotados para os casais heterossexuais.

na outras prioridades. Disse que já contemplavam a perspectiva da diversidade dentro da empresa, lembrando que a legislação obrigava a cumprir cotas de pessoas com deficiência e aprendizes. Ressaltou que no Brasil a realidade era diferente. Diante da insistência de Ronaldo, disse que pensaria no assunto, mas obviamente não o faria. A resposta era uma tentativa de fazê-lo desistir.

Os colegas que estavam ao redor da conversa, logo espalharam a notícia da vontade de Ronaldo liderar um grupo LGBT. Mais uma vez emer-

giram a discutir o caso com o presidente do banco, dizendo que Ronaldo não era maduro o suficiente para o cargo, que era jovem demais e muito impetuoso. Usaram de vários argumentos com interesse de tirá-lo da equipe. Ronaldo, sabendo desse movimento, percebeu que estava sendo vítima de homofobia e resolveu investir na sensibilização de seus colegas.

Ronaldo conversou com o grupo da matriz e propôs que fosse realizado um evento no Brasil para tratar da valorização da diversidade, contando com a presença do presidente mundial do banco. O evento aconteceu e sensibilizou boa parte da liderança no Brasil ao demonstrar a importância do tema da diversidade para a

estratégia de negócios do banco, o impacto no clima e atração de talentos, entre outros tantos benefícios para a organização. Ronaldo ganhou novos aliados e alguns ajudaram a constituir o grupo LGBT, fortalecendo a discussão e as práticas de valorização da diversidade no país.

Ronaldo coordenou a primeira reunião do grupo de afinidade de diversidade sexual. Ela não contou com muitos participantes, pois as pessoas tinham receio de enfrentar a homofobia dos colegas e de alguns gestores. Uma das estratégias para aumentar o número de participantes, foi produzir um folheto contendo conceitos, orientações e estabelecendo o vínculo do tema LGBT com a empresa e seus negócios. Outra estratégia foi criar um canal de comunicação por meio do qual os empregados, de forma anônima, pudessem dar suas contribuições, falar sobre seus sentimentos sobre o clima na empresa e ter acesso a todos os materiais produzidos. Com isso, o número de participantes do grupo foi aumentando e alguns deixaram de ser anônimos. Assim como Ronaldo, essas pessoas encontraram seu espaço dentro da empresa, aumentando o sentimento de pertencimento, o engajamento e a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Diante da discussão gerada na empresa sobre direitos LGBT, o responsável pela área de produtos percebeu a oportunidade de criar um financiamento imobiliário para seus clientes homossexuais, aprimorando também a qualidade do atendimento a todos.

Numa das reuniões, um empregado contou que pretendia se casar com seu companheiro e gostaria de tirar uma licença, assim como era oferecida aos demais empregados conforme a legislação. A discussão trouxe à tona o fato de algumas políticas da empresa não estarem ainda adaptadas ao novo cenário legal. Por conta dessa demanda, o grupo sugeriu à área de benefícios uma revisão dos processos para garantir a isonomia dos direitos, inclusive indicando como fazer.

Por iniciativa da Txai Consultoria e Educação, mais de 100 grandes empresas (junho/2015) participam do **Fórum de Empresas e Direitos LGBT**, que tem por propósito articular e disseminar conhecimentos sobre práticas empresariais de gestão da diversidade sexual com foco nos direitos humanos do segmento LGBT, combate à homofobia e adição de valor às marcas.

A sugestão foi acatada e, como era previsto, algumas pessoas, baseadas em crenças pessoais, discordaram e enviaram uma mensagem ao presidente. Este, por sua vez, sensibilizado com o evento realizado pela matriz no Brasil, esclareceu que a valorização da diversidade era um princípio da empresa e que havia um compromisso com o cumprimento da legislação do país.

Com esse posicionamento público, o grupo LGBT se sentiu reconhecido e encorajado a continuar contribuindo para que o banco se consolidasse como um bom lugar todos trabalharem. Ronaldo, por sua vez, tornou-se uma referência para a discussão da diversidade sexual no ambiente empresarial. Foi convidado para contar sua história em vários espaços e, com isso, ampliando a reputação do banco na sociedade. Hoje, está casado com o João, aquele moço que conheceu na academia. Depois de algum tempo, ganhou o respeito dos seus filhos e de sua ex-esposa.

# O QUE APRENDEMOS COM RONALDO

A história de Ronaldo demonstra que há barreiras criadas pela homofobia. Ela faz com que as empresas percam oportunidades valiosas de atração e engajamento de talentos, além de negócios com seus clientes e sua cadeia de valor.

Promover um ambiente de trabalho sem discriminação, inclusivo e respeitoso gera maior produtividade, diminui o absenteísmo e a exposição a riscos, melhora a qualidade dos serviços e do relacionamento com os diferentes públicos.

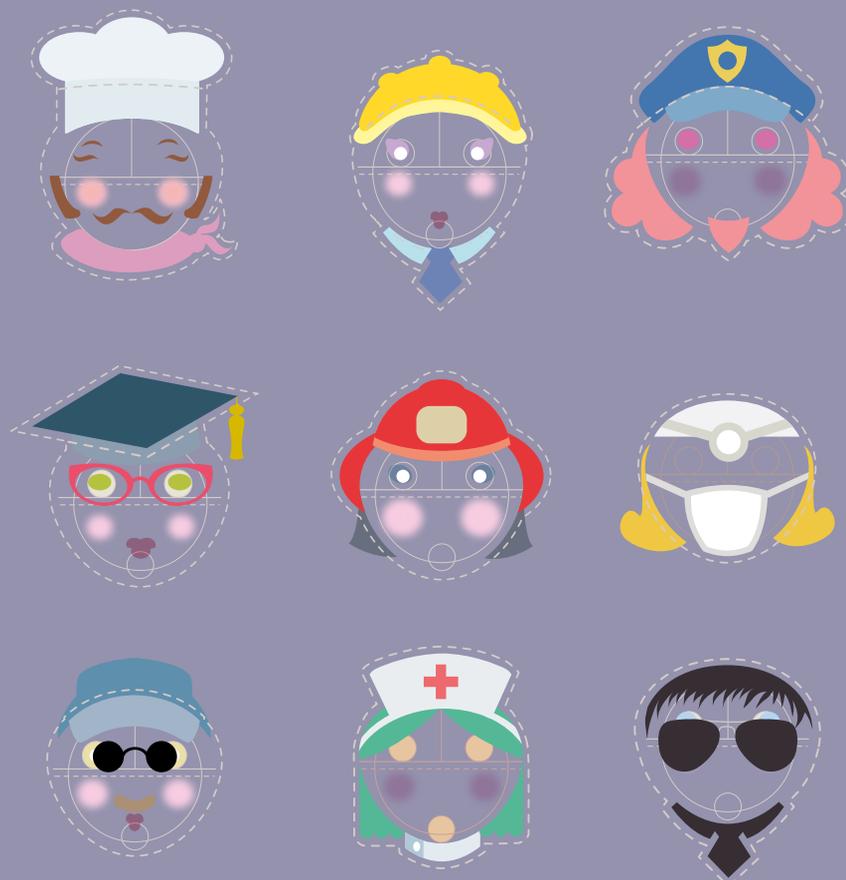
Três pistas importantes são dadas na história de Ronaldo. A primeira foi a consulta às práticas adotadas pela matriz da empresa. Muitas vezes, não precisamos “reinventar a roda”. As especificidades da cultura brasileira podem ser consideradas sem que isso seja motivo para reforçar a homofobia. A segunda pista é a demonstração dada pelo presidente de que o banco é regido por valores e princípios que devem ser considerados diante de possíveis conflitos e divergências. E, a terceira pista está relacionada ao fato de Ronaldo “sair do armário”, demonstrando que é mais saudável e uma forma de contribuir para que a comunidade lide melhor com a diversidade sexual.

## PARA REFLEXÃO PESSOAL E INSTITUCIONAL

Essas perguntas ajudam a buscar ações para o enfrentamento das desigualdades derivadas da orientação sexual e identidade gênero.

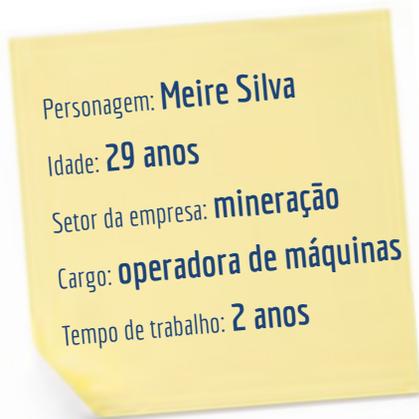
Se você é um homem gay, responda a partir de sua condição e vivência cotidiana no seu ambiente de trabalho. Sobretudo, encontre oportunidades de contribuir com a sua organização na promoção dos direitos LGBT.

- 1 Como o caso de Ronaldo poderia ajudar você a promover um ambiente de trabalho mais inclusivo?
- 2 Quais são os benefícios de um ambiente de trabalho livre de homofobia?
- 3 Existe isonomia entre homossexuais e heterossexuais no que diz respeito aos benefícios oferecidos por sua empresa?
- 4 Sua empresa já está em conformidade com a legislação pró-LGBT?
- 5 O código de conduta da sua empresa fala sobre orientação sexual e identidade de gênero?



# *A luta de Meire*

A HISTÓRIA DE UMA MULHER LÉSBICA E  
SINDICALISTA LUTANDO CONTRA DISCRIMINAÇÕES  
DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL



Meire é a filha mais nova de uma família de três irmãos. Após o falecimento de seu pai, ela precisou cuidar de sua mãe idosa, dona Genésia, visto que seus irmãos moravam em outra cidade. Para facilitar os cuidados, levou-a para morar junto com ela e sua companheira, Judite.

Desde a adolescência, na cidade de Ponto Novo, no interior da Bahia, Meire já namorava meninas. Isso não era problema para Dona Genésia, que sempre acolheu a filha. Seu pai e irmãos, por sua vez, não aceitavam o fato de ela ser lésbica.

A falta de oportunidades na cidade fez com que sua família se mudasse para a periferia de Salvador, na esperança de melhorar sua situação econômica. Já em Salvador, Meire concluiu o ensino médio e buscava um trabalho. Conversando com seu vizinho, soube de um curso de operador de máquinas, que ele havia feito para trabalhar no polo industrial de Camaçari. Meire viu aí uma oportunidade, pois poderia trabalhar durante o dia e estudar à noite. Sendo assim, se inscreveu no mesmo curso que seu vizinho havia feito. Foi bem avaliada pelos professores, dado seu desempenho e espírito de liderança. Seguindo os passos do vizinho, após a conclusão do curso, se candidatou para trabalhar em Camaçari e logo foi contratada.

Chegando à mineradora, constatou mais uma vez que enfrentaria desafios por ser uma das poucas mulheres. Além disso, seu jeito masculinizado e seu comportamento de liderança logo lhe causaram problemas. Muitos colegas de trabalho, jocosamente, passaram a chamá-la de “Meirão”. Com o tempo, percebeu também que, apesar de dar o melhor de si, sua chefia não a valorizava e não a promovia. Foram promovidos, por exemplo, colegas que ela havia treinado.

Certa vez, o sindicato de sua categoria esteve na empresa convocando os empregados para uma assembleia, pois estava próximo do dissídio coletivo. Mei-

É importante avançar nas questões de gênero, valorizando as potencialidades, talentos e aspirações pessoais da mulher e, além de fortalecê-la no plano familiar e comunitário, acompanhar mais de perto as políticas públicas voltadas ao gênero.

**O empoderamento das mulheres**, seja por meio do trabalho, da educação ou do fortalecimento de valores, é fundamental para mudar o mundo e as relações sociais.

<http://movimentomulher360.com.br>  
(acesso em 26/9/2013).

re se sensibilizou com a fala do diretor sindical quando ele disse que os/as empregados/as deveriam ser respeitados/as em relação a gênero, raça, cor, idade e deficiência. Ela achou que seria uma boa ideia filiar-se ao sindicato no intuito de ter alguém que pudesse ajudá-la com suas questões.

Na semana seguinte, a empresa divulgou uma oportunidade de recrutamento interno para uma posição de chefia. Junto com o anúncio da vaga havia um texto ressaltando que a empresa tinha compromisso com a equidade de gênero, indicando que as mulheres seriam priorizadas. Isso a deixou entusiasmada para se candidatar à vaga, e assim o fez.

Meire seguia sua rotina de trabalho e cada vez mais se incomodava com os problemas na execução de procedimentos. Tentou alertar a chefia, mas não era ouvida. Quando um colega tinha a mesma atitude, ele era atendido. Um dia, Meire, muito irritada, disse ao chefe que já não aguentava mais esse tipo de situação. Era claro para ela que não se tratava de uma discussão de trabalho, mas de preconceito por ser mulher e lésbica. Disse também que não via a hora de sair daquele setor e que esperava muito ser aprovada para a posição para a qual havia se candidatado. Ao escutar isso, o chefe respondeu: “Você sabe ler? Tá na cara que a vaga é para uma mulher. Você é tão homem que deve mijar em pé! Inclusive eu já defendi que você deveria usar o banheiro dos homens”. Meire, sem titubear, exigiu respeito e respondeu de pronto: “Eu sou lésbica, não sou homem!”.

Depois desse episódio, Meire se lembrou da fala do diretor sindical sobre os direitos dos/as empregados/as e na primeira oportunidade que teve, foi até o sindicato conversar sobre o ocorrido. Quando lá chegou, observou que existiam poucas mulheres na diretoria. O diretor com quem conversou, a instruiu sobre questões de gênero e sobre o esforço que o sindicato já realizava para garantir direitos e oportunidades iguais para as mulheres no ambiente de tra-

balho. Falou sobre campanhas, debates e outras ações que visavam a isonomia salarial e o tratamento justo para homens e mulheres.

Meire escutou suas orientações, mas sabia que seus problemas iam além da questão de gênero. Ela questionou o diretor sobre o que o sindicato estava fazendo para garantir os direitos das mulheres lésbicas. Ele ficou calado, demonstrando falta de conhecimento sobre o tema. Teve de responder que essa ainda era uma questão em aberto e que precisava ser desenvolvida.

Frente a isso, Meire achou que devia levar essa discussão junto a seu sindicato, pois entendia que não era possível lutar por direitos que não incluíssem de verdade todas as pessoas. Aproximou-se mais do sindicato e propôs a criação de um grupo de discussão sobre o tema. Se não havia respostas para sua situação como mulher lésbica, não haveria também respostas para gays, bissexuais, travestis e transexuais.

Com apoio do diretor sindical, e a partir de diversas conversas, Meire conseguiu constituir um grupo de discussão envolvendo outras lésbicas, gays e aliados heterossexuais. O grupo teve como objetivo inserir nos acordos coletivos cláusulas de respeito à diversidade sexual, como políticas de não discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, nome social, adequação dos direitos no plano de saúde, licença adoção, licença falecimento, acompanhamento do cônjuge em situação de internação, entre outros benefícios que considerassem casais do mesmo sexo.

Diante das novas perspectivas oferecidas pelo sindicato, Meire comentou com uma colega da área de gestão de pessoas o que estava sendo proposto para o novo acordo coletivo, e escutou dela: “Poxa, mas você já está trabalhando com a gente! O que mais você quer? Privilégios só por ser lésbica? Se foi contratada é porque aqui não temos preconceito”. Ao se deparar com essa visão da colega, Meire percebeu que os desafios eram ainda maiores do que supunha. Teria que fazer muito para que se pudesse chegar a um ambiente de trabalho mais

A **lesbofobia** é a intolerância, rechaço, temor, preconceito ou perseguição das mulheres que não cumprem com as normas de gênero estabelecidas culturalmente pelo poder masculino. Ela é agravada pelas relações desiguais que desqualificam as mulheres em geral.

inclusivo e que considerasse as questões do segmento LGBT como um tema de relevância. Ainda assim, estimulada pelos pequenos avanços que conseguia no sindicato, Meire não desistiu. Optou por continuar a luta pela mudança da cultura de sua empresa.

Meire, naquela oportunidade, não foi aprovada no processo de recrutamento interno. Isso só foi acontecer algum tempo depois, refletindo o amadurecimento da empresa em relação a seus funcionários homossexuais.

Um colega de trabalho, membro do comitê que avaliou os candidatos de um dos processos seletivos, confidenciou a Meire que ela era muito bem-conceituada. Disse que deveria ter sido escolhida naquele primeiro recrutamento, porém decidiam por outros candidatos porque não pegava bem para a empresa ter uma chefe assumidamente lésbica.

Antes de ser promovida, Meire teve ainda muitos embates com seu chefe. Só não foi demitida pela relação que tinha com o sindicato. Quando chegou à chefia, ganhou mais autoridade para enfrentar seu antigo chefe, agora seu par. Com isso, conseguiu neutralizar muitas de suas atitudes preconceituosas e decisões equivocadas, influenciando ainda mais a empresa para a compreensão da importância da não discriminação no ambiente de trabalho.

# O QUE APRENDEMOS COM MEIRE

O caso de Meire nos coloca diante de um processo de discriminação que envolve o fato de ser mulher e lésbica.

Discutir as questões de gênero, algo que já acontece em várias empresas, e não considerar a dimensão da orientação sexual, compromete os avanços da luta das mulheres e traz vulnerabilidades que aumentam o risco de discriminação das mulheres lésbicas. Num ambiente predominantemente masculino, as mulheres que se sobressaem, sejam elas heterossexuais ou lésbicas sofrem estigma e discriminação. Isso não tem a ver com sua liderança ou competência, mas sim com a cultura sexista e machista a que somos submetidos nos processos educativos, seja na escola, na família, na igreja ou no trabalho.

Mulheres que executam atividades tradicionalmente realizadas por homens, costumeiramente são rotuladas como lésbicas e, em diversos casos, sofrem assédio moral e sexual, e até violência. Isso demonstra que a orientação sexual é utilizada para intimidar as pessoas, sobretudo as que não correspondem aos padrões da heteronormatividade e do machismo. Enfrentar a discriminação por orientação sexual de mulheres lésbicas, como foi dito acima, fortalece a luta das mulheres por respeito e equidade no ambiente de trabalho. Esse entendimento deve gerar maior solidariedade entre as mulheres.

Romper com essa cadeia discriminatória significa acolher novos parâmetros em relação aos direitos de mulheres lésbicas, garantindo igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. Enfrentar a discriminação é essencial para que a empresa valorize seus bons empregados, sobretudo para oportunidades de ascensão profissional. Além disso, é importante que a empresa garanta, sensibilize o público interno para o tema dos direitos LGBT, enfrente os preconceitos, impactando positivamente a sua cultura organizacional.

Algumas iniciativas despontam no âmbito sindical, como, por exemplo, as campanhas da ISP Brasil<sup>13</sup> e filiadas junto ao setor público pelo fim da discriminação no trabalho com base na orientação sexual. Uma delas é a campanha “LGBT é

<sup>13</sup> [http://ispbrasil.org.br/wp-content/uploads/2013/07/Folder-LGBT-para-Municipalidades\\_2012.pdf](http://ispbrasil.org.br/wp-content/uploads/2013/07/Folder-LGBT-para-Municipalidades_2012.pdf) (acesso em 26/9/2013).

super legal”, que tem como objetivo fortalecer a luta pela igualdade de oportunidades aos trabalhadores e trabalhadoras LGBT no setor público. Essa campanha aponta a necessidade de gestão para conquistas de cláusulas nas negociações coletivas para ampliação dos direitos civis aos casais do mesmo sexo, convênios médicos, entre outras.

## PARA REFLEXÃO PESSOAL E INSTITUCIONAL

Essas perguntas ajudam a buscar ações para o enfrentamento das desigualdades derivadas da orientação sexual e identidade gênero.

Se você é uma mulher lésbica, responda a partir de sua condição e vivência cotidiana no seu ambiente de trabalho. Sobretudo, encontre oportunidades de contribuir com a sua organização na promoção dos direitos LGBT.

- 1 Na sua empresa, há igualdade de tratamento entre homens e mulheres?
- 2 Existem políticas e normas que contemplem as realidades e demandas específicas das mulheres lésbicas?
- 3 Você acha que existe um agravo no fato de a pessoa ser mulher e lésbica?
- 4 Como o caso de Meire poderia ajudar você a promover um ambiente de trabalho mais respeitoso e inclusivo para todas as mulheres, inclusive as lésbicas?



# Carlos

*é uma pessoa que  
vive com HIV*

A HISTÓRIA DE UM HOMEM HETEROSSEXUAL  
QUE DESCOBRE QUE É HIV+

Carlos é de uma família do interior de Minas Gerais e concluiu o ensino médio já adulto numa escola supletiva. Devido à situação econômica da família iniciou no trabalho muito cedo. Tinha que ajudar em casa, visto que o que o pai ganhava, somado com as faxinas que a mãe fazia, não era suficiente para o sustento da família de seis irmãos.



Ele tinha duas paixões: o futebol que jogava todo domingo e as namoradas. Terminava com uma e já estava com outra, mas nem por isso se casou e tem fama de ser um grande mulherengo.

Trabalhou durante muitos anos na feira, vendendo frutas na barraca do seu Pedro, e depois num pequeno mercado no seu bairro. Numa conversa com um fornecedor soube que um grande hipermercado iria se instalar no bairro vizinho. Estimulado por seu Pedro, que dizia que Carlos tinha jeito pra lidar com o público, candidatou-se a uma vaga de operador de caixa, foi contratado e está nessa função há quatro anos.

De uns tempos para cá, começou a sentir-se muito cansado e percebeu que estava perdendo peso. Sua fisionomia estava muito abatida, volta e meia faltava no emprego pelos mais variados motivos, todos ligados à saúde, que parecia não ir nada bem. Essa situação começou a causar um mal estar com seus colegas de trabalho, em especial depois da semana de Páscoa, ocasião em que ele não foi trabalhar por estar com febre e muito indisposto.

Percebendo o que estava acontecendo, seu supervisor indicou um médico do convênio que, segundo ele, era muito bom. Disse que toda sua família se consultava com o tal médico quando estava com algum problema, que era “tiro e queda”. Carlos estava bastante desconfiado dos médicos, pois não conseguiam descobrir o que ele tinha, mas escutou o conselho e marcou a consulta.

O médico lhe fez muitas perguntas e solicitou uma bateria de exames para investigar o que estava acontecendo. Ao pegar a guia, Carlos estranhou uma solicitação de exame anti-HIV e disse que não era gay para fazer esse tipo de exame, que o negócio dele era mulher. O médico explicou que a infecção pelo HIV não é exclusividade dos homossexuais, mas está relacionada a vários fatores, incluindo a falta de uso de preservativo nas relações sexuais, sejam estas homossexuais ou heterossexuais.

#### VIVER COM HIV É DIFERENTE DE ESTAR COM AIDS

**HIV** (sigla em inglês para vírus da imunodeficiência adquirida) é o vírus causador da Aids. Ao entrar no organismo humano, ele se instala nas células do sistema imunológico, responsáveis pela defesa do corpo.

**AIDS** (sigla em inglês para síndrome da imunodeficiência adquirida) é um conjunto de sinais e sintomas bem definidos que podem surgir em indivíduos com a infecção pelo HIV. Na evolução da infecção pelo HIV, verifica-se uma destruição progressiva do sistema de defesa do organismo humano (o sistema imunológico) com o aparecimento de infecções oportunistas e determinados tipos de tumores. Quando uma pessoa infectada pelo HIV tem uma destas infecções oportunistas ou tumores, passa-se a dizer que está com Aids.

Convencido pelo médico, Carlos procurou um laboratório e fez os exames solicitados. Depois de alguns dias, voltou ao consultório um pouco apreensivo. O laboratório havia entrado em contato solicitando que ele fosse fazer mais uma coleta de sangue para o teste de HIV.<sup>14</sup> Ao abrir os envelopes e começar a ler os resultados dos exames, o médico revelou para Carlos que seu exame de HIV havia dado reagente. Ainda não entendendo direito do que se tratava, Carlos perguntou o que isso significava. O médico disse que ele estava infectado pelo vírus HIV. Explicou sobre o HIV e solicitou que ele fizesse mais dois exames a partir desse diagnóstico reagente: o

exame de carga viral (que conta o número de cópias do vírus no organismo) e o de CD4 (que conta o número de células de defesa do organismo). Explicou também que, atualmente, por recomendação da OMS (Organização Mundial da Saúde), se oferece imediatamente o tratamento antirretroviral para preservar o sistema imunológico do paciente.

Na conversa, diante desse resultado, o médico valorizou a importância de realizar o teste para HIV, especialmente para as pessoas com vida sexual ativa.

<sup>14</sup> Conforme indicado na portaria 488/98 da Secretaria de Vigilância Sanitária do Ministério da Saúde, disponível em [www.suvisa.rn.gov.br/content/producao/aplicacao/sesap...suvisa/arquivos/gerados/port...488...junho...1998.pdf](http://www.suvisa.rn.gov.br/content/producao/aplicacao/sesap...suvisa/arquivos/gerados/port...488...junho...1998.pdf) (acesso em 26/9/2013).

Disse que sempre são realizadas campanhas de testagem rápida pelos Programas de HIV/Aids em todo o Brasil.<sup>15</sup>

Apesar da conversa com o médico, Carlos saiu do consultório muito confuso, dizendo para si mesmo: “Eu não sou gay, eu nunca transei com homens”. Sempre pensou que essa doença só acometia homossexuais. Não se conformava com a situação. Pensava na reação das pessoas quando descobrissem que ele estava infectado. Poderiam achar que ele era gay.

“No Brasil, em dezembro de 2012, 313 mil pacientes estavam em tratamento com os 21 medicamentos antirretrovirais distribuídos pelo Sistema Único de Saúde. Esses remédios combatem a multiplicação do HIV e fortalecem o sistema imunológico. A seriedade do tratamento com os remédios reduz significativamente a mortalidade e o número de internações e infecções por doenças oportunistas, que aproveitam a fraqueza do sistema imunológico para atacar o organismo.”

[www.aids.gov.br/pagina/medicamentos-antirretrovirais](http://www.aids.gov.br/pagina/medicamentos-antirretrovirais) (acesso em 26/9/ 2013).

Os resultados dos exames de CD4 e Carga Viral ficaram prontos e Carlos retornou ao médico. Ele fez o encaminhamento para que Carlos pudesse pegar os remédios na rede pública de saúde,<sup>16</sup> e também o informou sobre a necessidade de ele fazer um cadastramento no SAE (Serviço de Assistência Especializada em HIV/Aids).<sup>17</sup> Reforçou a importância da adesão ao tratamento, processo que facilita a aceitação e a integração dos medicamentos no cotidiano das pessoas em tratamento.

Carlos estava com muito medo de que as pessoas descobrissem que ele era soropositivo. E se elas agissem com ele da mesma forma que ele agia anteriormente com outros soropositivos? Sua empresa teria que saber da sua sorologia? Eles poderiam dispensá-lo por isso? Como ele faria se tivesse que se ausentar por estar doente? E para fazer o acompanhamento com o infectologista? Como seria sua vida sexual a partir de agora? Ele deveria procurar as mulheres com quem fez sexo? Eram tantas questões que apareciam em sua cabeça que ele ficou paralisado e não sabia quem poderia ajudá-lo.

<sup>15</sup> Essas campanhas são conhecidas como “Fique sabendo”, que, consistem numa mobilização de incentivo ao teste rápido de Aids e têm como objetivo conscientizar a população sobre a importância da realização do exame. Disponível em [www.aids.gov.br/fiquesabendo](http://www.aids.gov.br/fiquesabendo).

<sup>16</sup> A distribuição gratuita de medicamentos para o tratamento para portadores de HIV e doentes de Aids é regulada pela Lei 9.313/96, disponível em [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19313.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19313.htm).

<sup>17</sup> Disponível em [www.aids.gov.br/tipo\\_endereco/servico-de-assistencia-especializada-em-hivaids](http://www.aids.gov.br/tipo_endereco/servico-de-assistencia-especializada-em-hivaids) (sites acessados em 26/9/ 2013).

O estudo do Cenaids sobre as respostas empresariais brasileiras ao HIV/Aids de 2012 apontou que quase 87% das empresas entrevistadas não realizaram ações de prevenção ao HIV/Aids nos últimos 12 meses. Um dado preocupante é que, em relação à proibição do requerimento de atestados de exames de HIV/Aids aos candidatos ou empregados, apenas 41,3% proibem essa prática.

[www.cenaids.com.br/programa\\_de\\_prevencao\\_palestras\\_descricao.asp?id\\_tb\\_palestra=10](http://www.cenaids.com.br/programa_de_prevencao_palestras_descricao.asp?id_tb_palestra=10) (acesso em 26/9/2013).

As semanas foram passando e o que ele mais temia aconteceu: Ele estava se trocando no vestiário da empresa, com a porta do armário aberta, quando dois colegas viram os frascos de medicação, que ele esqueceu fora da bolsa. Um deles perguntou se aqueles remédios eram dele, pois disse saber do que se tratava. Carlos não disse nem que sim e nem que não, desconversou.

Mesmo assim, o boato de que ele estava usando remédios para Aids espalhou em algumas rodas, e isso fez com que alguns colegas de trabalho comesçassem a se afastar. Por ignorância, muitos ainda acreditavam que o contato físico poderia transmitir a doença, passando então a evitá-lo por completo. Alguns falavam até que ele já não

trabalhava como antes. Carlos, por sua vez, decidiu contar sua situação para seu supervisor. Sabia do direito de manter em sigilo a sua condição sorológica no ambiente de trabalho,<sup>18</sup> mas achou que seria muito difícil fazer o tratamento sem ter o apoio da sua chefia imediata. Além disso, foi seu supervisor quem deu apoio para que procurasse um médico.

Essa situação, apesar de ter afastado algumas pessoas do seu convívio, aproximou outras. O supervisor de Carlos, numa conversa muito sensível e sem entrar em sua intimidade, falou para ele que a rede de hipermercados era membro do Cenaids<sup>19</sup> – Conselho Nacional Empresarial para Prevenção ao HIV/Aids – um órgão criado para discutir o tema no meio empresarial. Ele disse que, apesar de não poder entrar em detalhes, ele não era a única pessoa com HIV na empresa, mas que, apesar dos esforços, ainda eram necessárias muitas mudanças para alterar e adaptar a cultura da organização em relação às ações de prevenção, respeito e acolhimento das pessoas nessa condição.

Essa conversa inicial com o supervisor estimulou Carlos a conhecer mais sobre seus direitos, a refletir sobre seus próprios preconceitos e sobre o

<sup>18</sup> Informação do Departamento de DST, Aids e Hepatites Virais, disponíveis em [www.aids.gov.br/pagina/no-trabalho](http://www.aids.gov.br/pagina/no-trabalho).

<sup>19</sup> Disponível em [www.cenaids.com.br/](http://www.cenaids.com.br/). (Sites acessados em 26/9/2013).

que poderia ser feito para que o ambiente de trabalho fosse mais respeitoso e acolhedor para as pessoas que vivem com HIV/Aids e colegas LGBT. Numa outra conversa, o supervisor o colocou em contato com Mara, uma empregada do financeiro que vive com HIV/Aids há mais de dez anos, e que havia passado pelas mesmas inquietações. Mara disse para Carlos que essa discussão era muito importante e falou da Recomendação sobre o HIV e a Aids, 2010 (nº 200),<sup>20</sup> da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata explicitamente do tema HIV e Aids no mundo do trabalho. É uma norma internacional que tem importante impacto jurídico e já faz parte da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Segundo Mara, esse Recomendação reafirma a necessidade de se intensificarem os esforços para alcançar a justiça social e combater a discriminação e a estigmatização relativas ao HIV e à Aids.

Está expresso na **Recomendação 200 da OIT**, de junho de 2010, que “o HIV e a Aids têm impacto mais severo sobre os grupos vulneráveis e expostos a riscos e que o estigma, a discriminação e a ameaça de perda de emprego experimentados pelas pessoas afetadas pelo HIV ou pela Aids são barreiras ao conhecimento de sua própria situação relativa ao HIV, o que aumenta a vulnerabilidade dos trabalhadores ao HIV e prejudica seus direitos à benefícios sociais”.

Ela abriu o texto da Recomendação 200, no seu computador e mostrou para Carlos que ela estabelece princípios que devem guiar a resposta ao HIV e à Aids no ambiente de trabalho, particularmente os princípios da não discriminação, igualdade de gênero, direito à confidencialidade e a proibição da testagem compulsória:

O HIV e a Aids devem ser reconhecidos e tratados como tema pertinente ao local de trabalho, a ser incluído entre os elementos essenciais da resposta nacional, regional e internacional à pandemia, com inteira participação das organizações de empregadores e de trabalhadores;

Os trabalhadores, suas famílias e dependentes devem usufruir de proteção a sua privacidade, inclusive a relacionada com HIV e a Aids, em particular no que diz respeito a sua própria situação quanto ao HIV;

<sup>20</sup> Disponível em [www.oitbrasil.org.br/node/277](http://www.oitbrasil.org.br/node/277) (acesso em 26/9/2013).

Não deve haver nenhuma discriminação nem estigmatização de trabalhadores/as, em particular dos que buscam emprego ou a ele se candidatam, a pretexto de infecção real ou presumida pelo HIV, ou pelo fato de pertencerem a regiões do mundo ou a segmentos da população tidos como de maior risco ou de mais vulnerabilidade à infecção pelo HIV.

Medidas para cuidar de HIV e Aids no mundo do trabalho devem fazer parte das políticas e programas nacionais de desenvolvimento, inclusive os relacionados com trabalho, educação, proteção social e saúde.

Carlos começou a ficar mais animado, pois percebeu que existia um documento que tratava da situação que estava vivendo e que havia outras pessoas iguais a ele que seguiam suas vidas normalmente. Um exemplo era a Mara.

Com a nova descoberta, leu a Recomendação 200 inteira, percebendo que várias medidas poderiam ser adotadas no mundo do trabalho. É um ambiente propício para se trabalhar a redução da transmissão do HIV, estimular a participação e o empoderamento de todos/as os/as trabalhadores/as, considerando a orientação sexual, a identidade de gênero e o fato de pertencer ou não a um grupo vulnerável.

Mara, como já havia passado por tudo aquilo, percebeu seu papel de mentora em relação a Carlos. Ela o ajudou bastante e o apresentou a um grupo de pessoas soropositivas que se reuniam numa instituição. Além da convivência, tinham espaço para discutir as experiências com a utilização dos medicamentos, as questões da alimentação, e da sexualidade, a importância da atividade física, o acompanhamento psicossocial e jurídico.

Hoje, Carlos segue seu tratamento. Está com carga viral indetectável, encontrou uma namorada no grupo de apoio e já fala até em casamento. Voltou até mesmo a jogar futebol.

# O QUE APRENDEMOS COM CARLOS

O caso de Carlos sugere que as empresas, as entidades sindicais e os governos devem:

- » ampliar o diálogo na busca de soluções concretas para a prevenção das DST/Aids nas empresas de forma sistemática e não pontual;
- » promover a inserção de trabalhadores/as soropositivos/as, incluindo aqueles que muitas vezes não têm acesso ao mercado formal de trabalho;
- » criar mecanismos internos para garantir um ambiente de trabalho respeitoso, acolhedor e livre de preconceitos, tanto para pessoas que vivem com HIV/Aids como para pessoas LGBT.

O art. 3º da Constituição Federal<sup>21</sup> afirma que todos são iguais perante a lei, sendo vedado qualquer tipo de discriminação. O Estado deve promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Alguns estados (Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Minas Gerais, Paraná, Rio de Janeiro e São Paulo) reforçam em suas leis a vedação da discriminação em razão do HIV/Aids.

É imprescindível que as empresas tenham conhecimento da legislação referente aos direitos das PVHA (pessoas que vivem com HIV/Aids). Segundo o Departamento de DST, Aids e Hepatites Virais do Ministério da Saúde:

“O portador do vírus tem o direito de manter em sigilo a sua condição sorológica no ambiente de trabalho, como também em exames admissionais, periódicos ou demissionais. Ninguém é obrigado a contar sua sorologia, se não em virtude da lei. A lei, por sua vez, só obriga a realização do teste nos casos de doação de sangue, órgãos e esperma. A exigência de exame para admissão,

<sup>21</sup> Disponível em [www.jusbrasil.com.br/topicos/10641719/artigo-3-da-constituicao-federal-de-1988](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10641719/artigo-3-da-constituicao-federal-de-1988) (acesso em 26/9/2013).

permanência ou demissão por razão da sorologia positiva para o HIV é ilegal e constitui ato de discriminação. No caso de discriminação no trabalho, por parte de empresa privada, recomenda-se registrar o ocorrido na Delegacia do Trabalho mais próxima”.<sup>22</sup>

As empresas, por sua vez, devem incentivar que seus trabalhadores/as façam com regularidade seus testes anti-HIV na rede pública de saúde ou nas campanhas promovidas por ONGs e Secretarias de Saúde.

## PARA REFLEXÃO PESSOAL E INSTITUCIONAL

Essas perguntas ajudam a buscar ações para o enfrentamento das desigualdades derivadas da condição de pessoa vivendo com HIV/Aids.

Se você vive com HIV/Aids, responda a partir de sua condição e vivência cotidiana no ambiente de trabalho. Sobretudo, encontre oportunidades de contribuir com a sua organização na promoção dos direitos das pessoas que vivem com HIV/Aids.

- 1 Como sua empresa lida com o tema do HIV e da Aids?
- 2 Existem ações de prevenção para o HIV/Aids na sua empresa?
- 3 Sua empresa tem conhecimento da legislação sobre as pessoas que vivem com HIV/Aids?
- 4 Sua empresa apoia as pessoas vivendo com HIV/Aids por meio de benefícios, grupos de apoio, acompanhamento psicossocial, entre outras formas?
- 5 Nos acordos coletivos do seu sindicato, as questões relativas ao HIV/Aids estão asseguradas?

<sup>22</sup> Disponível em [www.aids.gov.br/pagina/no-trabalho](http://www.aids.gov.br/pagina/no-trabalho) (acesso em 26/9/2013).

# FAZENDO ACONTECER

## **Não era um tema e agora é?**

Sim, havia um silêncio em relação ao tema dos direitos LGBT, mas a luta histórica dos movimentos sociais ao redor do mundo está mudando essa situação. O tema está cada vez mais presente na agenda de trabalho da ONU, com falas do Secretário Geral e do Alto Comissariado de Direitos Humanos, por exemplo, tratando explicitamente dos direitos humanos LGBT.

“Por gerações, lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT) em todas as regiões foram submetidos a terríveis formas de violência por conta de sua orientação sexual e identidade de gênero. Eles foram tratados com desprezo, escárnio e discriminação, quando deviam se sentir livres e iguais a todos. Por muito tempo, o seu sofrimento foi recebido com silêncio nos corredores do poder.” Ban Ki-moon, Secretário Geral da ONU, em declaração feita no dia 17 de maio de 2013, Dia Internacional de Luta contra a Homofobia.

A tendência é que as Agências do Sistema ONU, como OIT, Unesco, Unicef, Pnud, Unaid, entre outras, tenham documentos que tratem mais diretamente a questão em seus planos de trabalho e acordos internacionais.

O mesmo acontece com os governos dos países e organizações das mais variadas naturezas, incluindo o mundo sindical e empresarial, com mudanças culturais já evidentes e a incorporação de normas que contemplem a temática LGBT.

A agenda do movimento de responsabilidade social empresarial ainda trata timidamente da questão, apesar de muitas empresas já praticarem, há um bom tempo, o respeito e promoção dos direitos LGBT.

As pessoas do segmento LGBT ou solidárias com sua causa estão mais atentas ao tema e não é incomum que medidas empresariais de promoção da igualdade gerem simpatia na sociedade. Mesmo os movimentos conservadores acabam dando visibilidade ou expressando preocupação com o tema em função dos avanços que estão acontecendo nesse âmbito em quase todo o mundo.

## **Mas não temos que respeitar a todos, inclusive a liberdade religiosa?**

“Muitos líderes dizem que gostariam de poder fazer mais, mas apontam a opinião pública como uma barreira para o progresso (na promoção dos direitos LGBT). Eles também citam as crenças religiosas e os sentimentos culturais. Respeito plenamente os direitos dos povos em acreditar nos ensinamentos religiosos que escolheram. Isso

também é um direito humano. Mas não pode haver desculpa para 60 violência ou discriminação, nunca. Entendo que pode ser difícil se levantar contra a opinião pública. Mas só porque a maioria desaprova determinados indivíduos, não dá direito ao Estado de reter seus direitos básicos.” Ban Ki-moon, secretário geral da ONU, em artigo publicado na Folha de São Paulo, em 4 de janeiro de 2013.

Aspectos culturais, religiosos ou da tradição não podem justificar a violência homo-lesbo-transfóbica, a discriminação e a negação dos direitos humanos que abrangem a todos, incluindo as pessoas LGBT ou pessoas vivendo com HIV/Aids. Ninguém, nem mesmo as empresas, sindicatos e seus líderes, pode ficar refém de argumentos que obrigam a escolher entre uma coisa e outra.

A liberdade religiosa é tema da valorização da diversidade e deve encontrar nas empresas o respeito e o espaço para se expressar, mas ela não pode ser usada para justificar a discriminação. Há pessoas que até se recusam a trabalhar com colegas por conta de sua orientação sexual, identidade de gênero ou por serem pessoas vivendo com HIV/Aids, o que não é um comportamento razoável e deve ser expressamente desencorajado.

Não se trata de buscar apenas explicações científicas ou embasamento em outras opiniões religiosas para justificar o respeito às pessoas. Trata-se do respeito incondicional a todas as pessoas e sua dignidade, como está escrito na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Mesmo não encontrando explicações para as pessoas terem determinadas características, ou comportamentos, é fundamental respeitar a dignidade de todos/as, sua liberdade e autonomia dentro do espírito de fraternidade e dos valores universais que amparam a convivência em sociedade.

Também aspectos culturais, de religião e tradição são utilizados para justificar a escravidão, o casamento de crianças, a mutilação genital feminina, o trabalho infantil, entre outras práticas questionáveis. Há quem defenda um relativismo que pede respeito absoluto às culturas locais e há quem defenda o diálogo construtivo em torno dos direitos humanos universais, dos valores da empresa e seus princípios gerais de negócio. Aceitar sem crítica e diálogo as culturas locais avessas aos direitos humanos é aviltar seus próprios princípios, sua sobrevivência e seu mercado.

## **A responsabilidade do empregador de respeitar e não discriminar**

O compromisso da empresa com a não discriminação deve ser explicitado nos documentos que afirmam sua identidade ou em suas políticas. Esse compromisso, contudo, já está dado pela legislação brasileira e pela normativa internacional de direitos humanos, que regem as condutas das organizações.

Um documento essencial para o enfrentamento da discriminação no mundo do trabalho é a Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (no 111)<sup>29</sup>. A OIT, aliás, produz e promove normas internacionais sobre trabalho e emprego e várias delas contêm referências ou podem ser aplicadas na erradicação da homo-lesbo-transfobia. A Convenção 111, de 1958, inspira ações que promovem os direitos, a diversidade e a igualdade no mundo do trabalho. Veja a seguir alguns artigos desta convenção.

## **Art. 1**

1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego

## **Art. 2**

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. (...)

## **Art. 4**

Não são consideradas como discriminação quaisquer medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

## **Art. 5**

1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.

A conformidade com os princípios de direitos humanos, além de tudo, aumenta as condições de competitividade da empresa em vários níveis. Amplia também suas chances de sucesso num mundo cada vez mais atento e avesso a práticas de discriminação. Ambientes livres de discriminação em matéria de emprego e ocupação estão na pauta dos sindicatos por conta dessa mentalidade contemporânea e favorecem práticas de respeito a todas as pessoas em sua diversidade, o que capacita as empresas a lidar com a diversidade presente na realidade onde operam.

Os empregadores, assim, devem garantir práticas de prevenção, de atenção e atendimento a vítimas de discriminação, sempre visando sua erradicação no âmbito das relações de trabalho.

## **De olho na Recomendação 200 sobre o HIV e a Aids e o mundo do trabalho**

A 99.<sup>a</sup> Conferência Internacional do Trabalho aprovou, em 17 de junho de 2010, a primeira norma internacional dos direitos humanos dirigida à relação do HIV/Aids e o Mundo do Trabalho: a Recomendação 200. O documento estabelece importantes princípios: os da não discriminação, da igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho e do diálogo social. A Recomendação 200 enfatiza a não obrigatoriedade do teste de HIV como condição para a pessoa ser admitida no trabalho, além da não demissão sem justa causa. Ela reforça também os direitos humanos de quem vive com HIV/Aids e ressalta a confidencialidade sorológica e a promoção do acesso dos/as trabalhadores/as a programas de prevenção, tratamento e atenção.

A prevenção e o combate à discriminação e ao estigma devem estar na linha da frente das ações a serem adotadas, até porque o receio da discriminação e do estigma é, em muitos casos, uma das razões da ausência de prevenção. Programas de prevenção e medidas de não discriminação, aplicáveis no âmbito nacional e no âmbito das empresas, reforçam a contribuição e o papel do mundo do trabalho para o acesso universal à prevenção, ao tratamento e apoio no combate ao HIV/Aids.

A Recomendação 200 veda a discriminação de trabalhadores/as que sejam portadores do vírus ou estejam acometidos pela aids, “assegurando que não ocorra discriminação com base no seu status, real ou suposto”. A Recomendação 200 orienta os estados membros da OIT a incentivarem a manutenção do emprego e a contratação de trabalhadores nestas condições.

Juntamente com a Convenção 111, que trata da prática de discriminação no trabalho e na profissão, a Recomendação 200 assegura os direitos das pessoas que vivem com HIV/Aids no âmbito do trabalho.

Segundo a própria Recomendação 200, o HIV e a Aids têm sério impacto sobre a sociedade e as economias, sobre o mundo do trabalho, tanto no setor formal quanto no informal, sobre os trabalhadores, suas famílias e dependentes, sobre as organizações de empregadores e de trabalhadores e sobre as empresas públicas e privadas. Além disso, dificultam a consecução do trabalho decente e o desenvolvimento sustentável.

O ambiente de trabalho tem um papel fundamental quanto à informação relativa à prevenção, ao tratamento, à atenção e ao enfrentamento ao HIV e a Aids, bem como o apoio ao acesso a esses serviços.

Esta Recomendação 200 é também a primeira norma internacional da OIT a referir a igualdade de gênero e é das mais abrangentes ao incluir todas as categorias de trabalhadores e trabalhadoras, incluindo economia formal e informal.

A Recomendação 200 sobre o HIV e Aids e o mundo do trabalho conta com o apoio do Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids (UNAIDS) e da Organização Mundial da Saúde (OMS).

## **Valorizar a diversidade é o caminho**

Programas e/ou práticas de valorização da diversidade, mais do que dizer um não à discriminação, afirmam um sim à pluralidade, à inclusão e aos ambientes que promovem interações respeitadas e potencialmente criativas e inovadoras. Além de não discriminar, há empresas que estão estruturando programas de diversidade para favorecer uma cultura de respeito, maior entendimento das variadas características ou marcadores identitários. Essa cultura de valorização da diversidade pode definir seu sucesso em processos de identificação, recrutamento, seleção e engajamento de talentos. Também favorece o planejamento de produtos e serviços com maior criatividade e alcance em diferentes segmentos da população, além de aprimorar processos de toda ordem, incluindo a qualidade do atendimento oferecido aos clientes ou consumidores da empresa.

## **O diálogo é o caminho**

Criar grupos de afinidade para ouvir, empoderar e estimular a colaboração entre todos os empregados/as e contribuir com o aprendizado da organização em temas como: pessoas vivendo com HIV/Aids, orientação sexual e identidade de gênero tem sido uma prática presente em várias empresas. Em geral, esses grupos de afinidade ou de diálogo em torno de variados temas estão inseridos num sistema de governança de programas de valorização da diversidade que possui um comitê constituído por representantes de diferentes áreas da empresa. O nível hierárquico dos participantes depende da importância que o tema possui na organização e sua consistência e efetividade dependem do canal que o comitê possui com a presidência.

Essas empresas entenderam que os processos de transformação para uma cultura de valorização da diversidade e de inclusão devem acontecer com as pessoas e não apenas para as pessoas que se encontram em situação de exclusão, vulnerabilidade ou riscos pelo não entendimento de sua condição. Deve-se levar em consideração a amplitude de seus direitos e suas possibilidades de contribuição.

## **Promover a diversidade em todos os relacionamentos**

Empresas que atuam efetivamente no enfrentamento da discriminação no âmbito da gestão de pessoas, sensibilizando seus empregados e desencorajando posturas que contrariam seus valores também se capacitam para lidar com os temas da orientação sexual, identidade de gênero e a questão do HIV/Aids no relacionamento com outros públicos, ou os chamados stakeholders. O compromisso genuíno com a promoção de direitos humanos leva a empresa a buscar parcerias com seus stakeholders, compartilhando posturas, princípios e aprendizados que podem enfrentar a discriminação e promover o desenvolvimento sustentável.

Ações no âmbito da relação com fornecedores podem encorajar a constituição de empresas lideradas por travestis e transexuais, por exemplo, forma de realizar ações afirmativas que favoreçam alternativas de geração de emprego e renda para o segmento. O empreendedorismo estimulado e apoiado para travestis e transexuais, depende de parcerias entre as empresas e organizações governamentais e não governamentais com este fim.

## **Sem gestão não há solução!**

Não basta valorizar a diversidade em discursos institucionais ou afirmar princípios éticos em situações de conflito. É preciso incrementar e aprimorar as práticas de gestão e capacitar os gestores na condução dos processos envolvendo a temática LGBT e de pessoas vivendo com HIV/Aids, encontrando soluções respeitosas e inclusivas para todos/as em todos os relacionamentos da empresa com seus diferentes públicos.

A educação corporativa ou programas de desenvolvimento de líderes ou profissionais em geral, devem incorporar a formação para lidar com as questões abordadas nesta publicação, enriquecendo seu repertório e o leque de soluções possíveis no cotidiano da gestão e do relacionamento com os variados stakeholders.

### **Papel do profissional da área de gestão de pessoas**

Os líderes e demais profissionais da área de gestão de pessoas devem ter uma atenção especial com os temas da orientação sexual e da identidade de gênero, mesmo porque eles estão cada vez mais presentes nas organizações com novas demandas e possibilidades de adicionar valor que não podem ser desprezadas. A falta de práticas de prevenção e os riscos de estigmatização e discriminação de pessoas vivendo com HIV/Aids podem afastar a empresa de talentos valiosos, pôr em risco sua reputação, além do sofrimento que tudo isso gera para as pessoas.

O profissional da área de gestão de pessoas deve se capacitar para entender e saber agir, contribuindo com a organização de maneira mais proativa e encontrando soluções que efetivamente adicionem valor a todos. O silêncio, a omissão e o medo de contrariar gestores tornam os profissionais de gestão de pessoas como coniventes com as práticas de discriminação. O que se espera da área, no entanto, é o firme compromisso com os valores da empresa e com o desenvolvimento dos/as empregados/as e líderes numa organização sustentável.

### **Papel do profissional da área de valorização da diversidade**

Os profissionais que atuam diretamente e, às vezes, exclusivamente com programas de valorização da diversidade também podem estar desatentos à questão LGBT e das pessoas vivendo com HIV/Aids. Estes temas ainda estão se desenvolvendo no ambiente empresarial, e ganharam maior visibilidade apenas recentemente.

É esperado dos profissionais da área que se capacitem nestes temas para que possam contribuir efetiva e corajosamente com os aprendizados da organização, seus líderes e equipes de profissionais, evitando riscos e promovendo a adição de valor para as pessoas, os negócios e a sociedade.

Há empresas que já perceberam que o tratamento adequado da temática LGBT é um diferencial competitivo e, por meio de agendas de sustentabilidade e responsabilidade social, entre outras ações:

- inserem o monitoramento de dados relativos a queixas de empregado/as nos sistemas de indicadores socialmente responsáveis da empresa;
- propõem adoção de equidade no tratamento dos direitos conferidos a profissionais heterossexuais;
- realizam campanhas de prevenção à infecção por HIV, participam do movimento empresarial nesta área (Cenaids) e oferecem apoio efetivo às organizações que atuam com o tema;
- estabelecem planos de ação visando a sensibilização de diferentes públicos de relacionamento e a promoção de ações afirmativas que enfrentem barreiras de acesso ao emprego, desenvolvimento profissional e ascensão na carreira;
- estabelecem planos de ação visando a inserção do tema na cadeia de negócios com cláusulas de não discriminação ou práticas de ação afirmativa junto a empresas lideradas por pessoas do segmento LGBT.

A área ou equipe de responsabilidade social da empresa, em parceria com outras áreas, tem maior condição de liderar esses processos pelo contato próximo com a normativa internacional de direitos humanos, com as demandas das organizações governamentais e da sociedade civil organizada e suas práticas.

## **O compromisso de influenciar a sociedade**

A empresa não é apenas um espelho do que acontece de bom e de ruim na sociedade. O poder econômico que ela possui aumenta sua responsabilidade em relação a temas de interesse legítimo da sociedade, à elevação dos padrões culturais de respeito e promoção dos direitos humanos e, portanto, de construção de uma sociedade mais sintonizada com a agenda do desenvolvimento sustentável.

Mais do que apenas reagir a demandas, a empresa pode também contribuir para a qualificação dessas demandas por meio de sua conduta, seus produtos, seus relacionamentos com diferentes públicos ou stakeholders, bem como por meio de sua comunicação interna e externa, entre outras oportunidades.

Acompanhar processos de mudanças na direção de maior respeito aos direitos humanos LGBT e de pessoas vivendo com HIV/Aids já é algo muito importante. Contudo, mas participar e até mesmo liderar processos de mudança coloca a empresa em vantagem competitiva, gera simpatia, melhora sua reputação e a prepara para um novo tempo, que promete ser cada vez mais inclusivo e plural. Estimular a participação de seus empregados, entre outros públicos, em ações sociais ou em voluntariado a favor do segmento LGBT e de pessoas vivendo com HIV/Aids, confere maior credibilidade para a empresa em sua atuação na sociedade.

No Brasil, o voluntariado corporativo ainda não identificou suas possibilidades de atuação nestes temas, a exemplo do que ocorre em outros países. É uma oportunidade para muitas empresas encontrarem espaço de destaque pelo caráter inédito e inovador desse tipo de iniciativa.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

Manual de Comunicação LGBTI+; Gay, Aliança Nacional LGBTI e Gay Latino  
rede pela igualdade de direitos;

Dicas para Atender Bem LGBT; Embratur, Ministério da Justiça e Cidadania,  
e Ministério do Turismo.

Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho:  
Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho:  
combatendo a homo-lesbo-transfobia; OIT, UNAIDS, PNUD





## Apoio:



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo Nações*



Organização  
Internacional  
do Trabalho



UNAIDS

## Realização:



**CNCND/LGBT**  
Conselho Nacional de  
Combate à Discriminação  
e Promoção dos Direitos de  
Lésbicas, Gays, Bissexuais,  
Travestis e Transexuais

MINISTÉRIO DA  
**SAÚDE**

SECRETARIA NACIONAL DE  
**CIDADANIA**

MINISTÉRIO DOS  
**DIREITOS HUMANOS**

