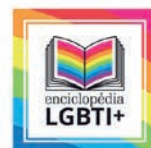




Manual de **EMPRESAS** e LGBTI+







Enciclopédia LGBTI+ Manual de EMPRESAS e LGBTI+

Realização



Financiamento

MINISTÉRIO DOS
DEREITOS HUMANOS
E DA CIDADANIA



Apoio Institucional



Execução



Apoio



Enciclopédia LGBTI+

Manual de Comunicação e LGBTI+

Manual de Educação e LGBTI+

Manual de Direitos e LGBTI+

Manual de HIV/AIDS e LGBTI+

Manual de Saúde Integral e LGBTI+

Manual de Psicologia e LGBTI+

Manual de Serviço Social e LGBTI+

Manual de Empregabilidade e LGBTI+

Manual de Segurança Pública e LGBTI+

Manual de Turismo e LGBTI+

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

Manual de Cultura LGBTI+

Manual de Famílias LGBTI+

Manual de Esportes e LGBTI+

Manual de Cristianismo e LGBTI+

Manual de Pessoas LGBTI+ Privadas de Liberdade

Manual de Formas de Ativismo e Militância LGBTI+

Manual de Visibilidade Massiva e LGBTI+

Manual de Sustentabilidade da Causa LGBTI+

Manual de Pesquisas e LGBTI+

Manual de Interseccionalidade e LGBTI+

Manual de Feminismos e LGBTI+

► **Manual de Empresas e LGBTI+**

Manual de História, Patrimônio e Memória LGBTI+

Manual de Antirracismo e LGBTI+

Manual de Meio Ambiente e LGBTI+



Conheça os Manuais
que já foram publicados:

<https://aliancagbti.org.br/enciclopedia-lgbti/>

Enciclopédia LGBTI+

Manual de **EMPRESAS** e LGBTI+



ENCICLOPÉDIA LGBTI+

Organizadores: Toni Reis e Simón Cazal

Secretário Executivo de Publicações:

Gabriel Santinelli F. Godoy

Direção Executiva da Aliança Nacional LGBTI+

Diretor Presidente: Toni Reis

Diretora Administrativa: Rafaelly Wiest da Silva

Secretária Geral: Patrícia Mannaro

Diretor de Políticas Públicas:

Cláudio Nascimento Silva

Direção Executiva da Rede GayLatino

Secretário Geral: Simón Cazal (Paraguai)

Presidente: Ronald Céspedes (Bolívia)

Vice-Presidente: Edgardo Medina (Honduras)

Secretário: Charlie Dos Veces López (México)

Tesoureiro: Toni Reis (Brasil)

Manual de Empresas e LGBTI+

Colaboradores

Redação: Aline Mendonça Fraga, Alexandre

Alberto Dea dos Santos, David Harrad, Eduardo

Varandas Araruna (MPT), Francisco Freire, Gabriel

Santinelli F. Godoy, Igor Sousa Gonçalves (MPT),

Jean Cirilo de Abreu Kovalhuk Muksen, Rafaelly

Wiest da Silva

Editora:

Instituto Brasileiro de Diversidade Sexual – IBDSEX

Produção editorial: Gabriel Santinelli F. Godoy

Preparação de texto: Gabriel Santinelli F. Godoy

Estilagem: Gabriel Santinelli F. Godoy

Revisão de conteúdo: Amanda Silva de Moraes
(TODXS), Bárbara Macedo Ribeiro (TODXS),

David Harrad, Renata de Souza Silva e Rodrigo da
Silva Nascimento Costa

Revisão de prova: Giovanna Morari

Revisão gramatical e ortográfica: Francisca das
Chagas Caetano

Revisão final: Thayane Correia Lima

Fotografia: Aliança Nacional LGBTI+ (acervo
próprio); Centro de Documentação LGBTI+ Prof.
Dr. Luiz Mott (CEDOC LGBTI+).

Arte final: SOMOSGAY, Paraguai

Direção: Federico Gamarra

Ilustração: Fafo Ferrao

Diagramação: Gabriel Jaeggi

FICHA CATALOGRÁFICA

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Manual de empresas e LGBTI+ / [organização Toni Reis e Simón Cazal]. -- Curitiba, PR: IBDSEX, 2025.

ISBN 978-65-986728-2-9

1. Ambiente de trabalho 2. Comportamento organizacional 3. Diversidade no local de trabalho 4. Equidade 5. Inclusão 6. LGBTI+ - Siglas 7. Respeito pelas pessoas I. Reis, Toni. II. Cazal, Simón.

25-293715.0

CDD-658.3008

Índices para catálogo sistemático:

1. Diversidade no ambiente de trabalho: Administração 658.3008 Eliete Marques da Silva - Bibliotecária - CRB-8/9380

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

Este manual é uma realização da Rede GayLatino e da Aliança Nacional LGBTI+. Os seus conteúdos podem ser reproduzidos, no todo ou em parte, desde que a fonte seja citada. Qualquer organização ou indivíduo pode obtê-lo gratuitamente e difundir sua versão eletrônica em seu site ou em outras mídias na internet. Trata-se de uma obra prática que passa por mudanças constantes, podendo ter várias edições e por isso não é acabada. Qualquer dúvida, crítica ou sugestão pode ser encaminhada à Aliança Nacional LGBTI+ pelo e-mail aliancalgbti@aliancalgbti.org.br, com o assunto “**Enciclopédia LGBTI+**”.

Esta publicação faz parte do Projeto Comunicação e Empregabilidade | Termo de Fomento 909911/2021 | Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

É proibida a venda deste manual.

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

Aliança Nacional LGBTI +

Avenida Marechal Floriano Peixoto,

366, cj. 47 - Centro, Curitiba-PR

80010-130

41 3222 3999

aliancagbti@aliancagbti.org.br

www.aliancagbti.org.br



@ aliancagbti

AliançaLGBTI

Aliancagbti1

in Aliança Nacional LGBTI

A **Aliança Nacional LGBTI+** é uma organização da sociedade civil sem fins lucrativos, com coordenações de representação em todas as 27 Unidades da Federação e, também, em mais de 300 municípios brasileiros. Possui 60 áreas temáticas e específicas de discussão e atuação. Tem como missão a promoção e defesa dos direitos humanos e da cidadania da comunidade brasileira de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e intersexuais (LGBTI+) por meio de parcerias com pessoas físicas e jurídicas. A Aliança é membro aliada do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, parceira da Câmara de Comércio e Turismo LGBT do Brasil, e membro do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa. Participa de vários conselhos estaduais, distrital e municipais de políticas públicas do Brasil. É pluripartidária e atualmente tem mais de 2000 pessoas físicas afiliadas.

Aliança Nacional LGBTI (mandato 2024 a 2028)

Diretor Presidente: Toni Reis

Diretora Administrativa: Rafaelly Wiest da Silva

Secretária Geral: Patrícia Mannaro

Diretor de Políticas Públicas:

Cláudio Nascimento Silva

Assessora para Mobilização, Interação e Integração: Layza Lima Leopoldino

Conselho Fiscal:

Almir França

Patrícia Esteves

Lucas Siqueira Dionísio

Coordenações nomeadas:

<https://aliancagbti.org.br/category/nomeacoes/>

GayLatino

Independencia Nacional 1032,

Asunción 1250

Paraguai

www.redgaylatino.org



📷 redgaylatino

📱 Redgaylatino

GayLatino é uma rede de gays latino-americanos, ativistas em prol dos direitos das pessoas LGBTI+ e comprometidos com a resposta global ao HIV/AIDS.

Essa rede tem por objetivo a construção de uma cultura de apoio e propósito coletivo, se considerando parte de uma coalizão de pessoas que trabalham a longo prazo pela saúde e pelos direitos dos gays – bem como suas famílias e comunidades –, englobando homens que fazem sexos com homens.

GayLatino

Executiva Regional

Secretário Geral: Simón Cazal (Paraguai)

Presidente: Ronald Céspedes (Bolívia)

Vice-Presidente: Edgardo Medina (Honduras)

Secretário: Charlie Dos Veces López (México)

Tesoureiro: Toni Reis (Brasil)

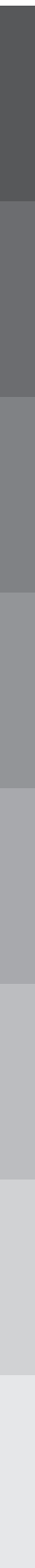
Suplentes:

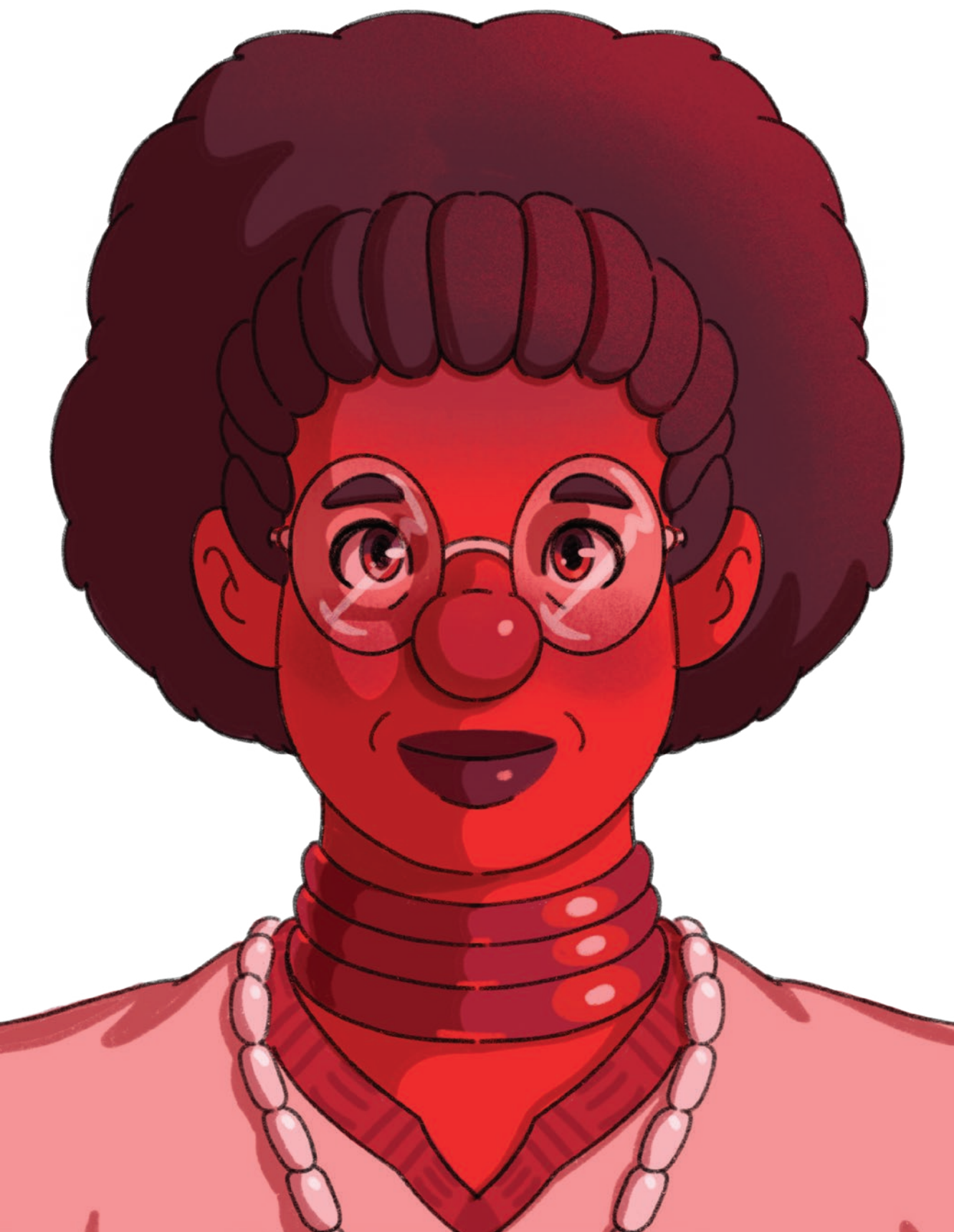
Matías De Volder (Argentina)

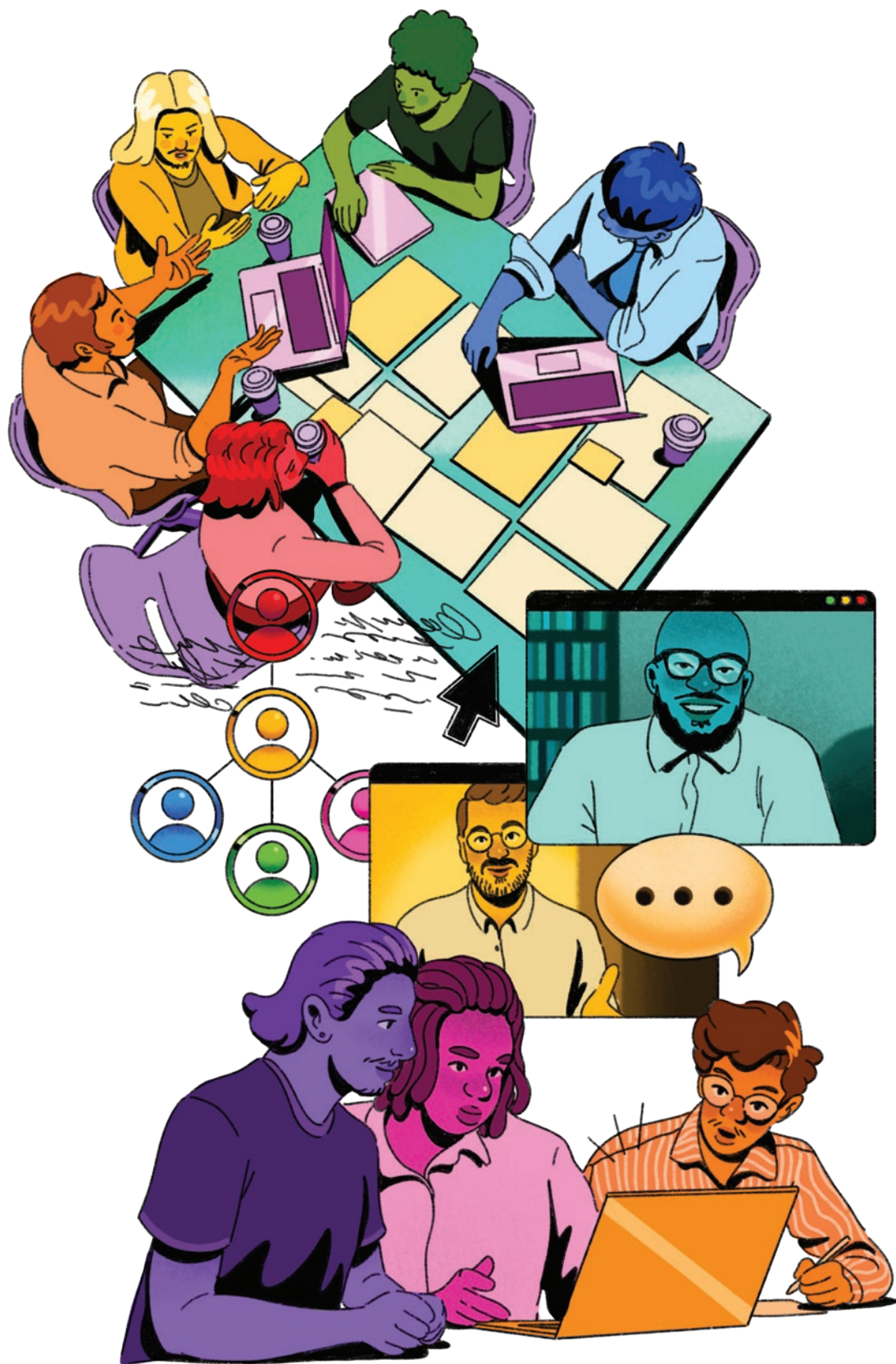
Gustavo Valdés (Cuba)

Coordenação no Brasil: Cláudio Nascimento Silva

Secretário no Brasil: Marcelino Faria







Apresentação

A palavra enciclopédia tem origem no grego *enkýklios paideía*, que significa “educação em círculo” ou “conhecimento geral”. Inicialmente, o termo era utilizado para descrever um conjunto abrangente de saberes essenciais para a formação intelectual. Com o tempo, as enciclopédias passaram a ser organizadas como obras de referência, reunindo informações sobre uma ampla variedade de temas de forma sistemática ou alfabética. A primeira enciclopédia reconhecida foi compilada por Plínio, o Velho, no século I d.C., com sua obra *História Natural*. No entanto, foi a Enciclopédia de Denis Diderot e Jean le Rond d'Alembert, publicada no século XVIII, durante o Iluminismo, que consolidou o formato moderno desse tipo de obra, tornando-a um instrumento fundamental para a disseminação do conhecimento. Seguindo essa tradição de reunir e organizar informações relevantes, a Enciclopédia LGBTI+ é um programa desenvolvido pela Aliança Nacional LGBTI+ em parceria com a Rede GayLatino, sob a organização de Toni Reis e Simón Cazal. Trata-se de uma coletânea composta por 26 manuais temáticos, abordando aspectos essenciais da vivência e dos direitos das pessoas LGBTI+.

Com uma linguagem abrangente e acessível, a Enciclopédia LGBTI+ tem como objetivo fornecer recursos educativos e de referência para profissionais da saúde, educação, direito, comunicação, entre outras áreas, além de militantes, ativistas e demais pessoas interessadas em ampliar seus conhecimentos sobre diversidade sexual e de gênero. Ao reunir informações atualizadas e baseadas em evidências, a coletânea desempenha um papel essencial na promoção da inclusão e do respeito à diversidade, e possui um papel ativo no enfrentamento da LGBTIfobia, no fortalecimento das redes de apoio às pessoas LGBTI+ e na luta pelos direitos humanos e pela cidadania de LGBTI+.

Este manual temático tem como foco a promoção do respeito à diversidade de corpos, orientações sexuais, identidades e expressões de gênero na sociedade, com ênfase no ambiente corporativo e na relação com as empresas. Embora não trate especificamente do tema Educação Sexual, o material indica fontes relevantes para aquelas pessoas que desejam desenvolver ações nesse campo em seus ambientes de atuação. Nosso objetivo é aprimorar a Enciclopédia a cada nova edição, atualizando as discussões e oferecendo contribuições concretas que incentivem debates focados na construção de uma sociedade mais inclusiva e acolhedora para todas as pessoas.

Boa leitura!

Os organizadores e o Secretário Executivo de Publicações da Enciclopédia LGBTI+

Prefácio

Como é importante termos material que nos ajude a agir com mais qualidade a favor dos direitos humanos de pessoas LGBTI+! É isso o que estão buscando a Enciclopédia LGBTI+ e o volume que você tem em mãos. O tema aqui é Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) no ambiente corporativo, ou seja, no mundo empresarial do nosso país. Estou desde 1998 no ambiente empresarial trabalhando este tema da diversidade. Também sou Secretário Executivo do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, desde 2023, entre tantas outras organizações dos mais variados setores das quais sou membro do conselho, professor, apoiador, sempre tentando contribuir para avançarmos.

Penso que o volume será útil para quem trabalha ou quer trabalhar com o meio empresarial, seja na área de Gestão de Pessoas ou qualquer outra área da empresa que pode (e deve!) contribuir para que ela melhore seu desempenho em relação a direitos humanos e a aplicação expressa atualmente na agenda ASG – consideração por questões ambientais, sociais e pela governança. A sigla em inglês, como também se utiliza no Brasil, é a agenda ESG (Environmental, Social and Governance).

O material oferece referências, dicas, reflexões e análises que tornam profissionais mais sabidos e sabidas, assim como mais interessantes para as empresas pela qualidade da contribuição que podem oferecer. Traz a fala e a prática de especialistas, ativistas, das empresas, das organizações, como o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, que atuam para termos um ambiente empresarial mais inclusivo, seguro e respeitoso.

A Enciclopédia toda tem sido importante fonte de informação, de ampliação do conhecimento de conteúdos relevantes, mas também é fonte de uma abordagem dos temas que constrói um caminho, uma pedagogia para se fazer melhor e fazer a diferença. Aqui não é diferente.

Penso também que o volume será útil para qualificar a demanda. A sociedade civil em geral, suas organizações e as organizações do Estado podem compreender melhor o que é uma empresa, esse mundo dos negócios, o que esperar dele, quais são os desafios e possibilidades que existem para o respeito, promoção e garantia dos direitos humanos de pessoas LGBTI+. A “língua” das empresas é outra, cheia de jargões próprios e isso não pode nos afastar de demandar, cobrar, acompanhar ou contribuir com elas. Isso pode melhorar a qualidade da demanda sobre as empresas, o estabelecimento de parcerias, os discursos e práticas que possam gerar avanços significativos. Compreender esse mundo das empresas não significa, penso eu, aceitá-las como elas são, mas contribuir para sua transformação, seja de dentro ou de fora, como profissional, parceiro ou vigilante na garantia de direitos, pronto para denunciar violações.

Diversidade é um tema de transformação organizacional na direção de negócios mais sustentáveis. Quem é parceiro de uma empresa é parceiro na sua transformação e não na afirmação de suas práticas de exclusão e danos à sociedade.

Costumo pensar nas empresas como organizações que são parte do problema e parte da solução. Elas são parte do problema porque a omissão ou indiferença ao tema da diversidade sexual e de gênero amplia imensamente todo tipo de violência sofrido pelas pessoas LGBTI+ na sociedade. Como ser omisso a uma situação que nos coloca como país mais violento do mundo para pessoas LGBTI+?

Pior ainda é quando a própria empresa pratica exclusão e todo tipo de violência contra pessoas LGBTI+. Pode ser parte do problema por fechar as portas para o emprego, quando exige exame de HIV, com uma comunicação desrespeitosa, uma propaganda que humilha, ou quando pratica a exclusão, no sentido de retirar do espaço e das oportunidades, na relação com seus públicos estratégicos ou *stakeholders*, usando o termo em inglês. Negar uma oportunidade de trabalho ou de promoção na carreira é uma violência.

Empresas são parte da solução quando convocam suas pessoas para que toda ela, suas estruturas, paredes, processos, políticas, procedimentos, posturas, palavras... funcionem a serviço das pessoas e da pluralidade que as caracterizam, incluindo nossa diversidade sexual e de gênero. Elas são parte da solução quando entendem as barreiras que as afastam da diversidade humana e buscam construir soluções com as pessoas, com parcerias e com a normativa internacional de direitos humanos como orientadora de suas reinvenções e práticas de tipo novo, criativas, inovadoras e humanizadoras.

Por que o mundo empresarial tem tanta dificuldade de lidar com a diversidade humana e com a vida como ela é – o envelhecimento, a gravidez (ou a possibilidade da gravidez), a pessoa adquirir ou nascer com uma deficiência, ser jovem, ser pessoa negra, ser pessoa LGBTI+...? Podemos falar sobre a maneira como o capitalismo estrutura a sociedade e nossos modos de ser, fazer e se relacionar, nossa cultura, seus valores e visões sobre o mundo, o ser humano e os usos e abusos da natureza.

É bom ter uma visão crítica sobre o sistema em que vivemos para podermos sonhar e trabalhar com outras possibilidades e modos de garantir a sobrevivência da vida no planeta. Penso que não pode ser uma visão crítica que nos afaste de duas coisas: o direito ao trabalho das pessoas LGBTI+ e o direito a participar da busca de soluções. Mudar o sistema para quem e com quem? Belo, divertido, moderno, transformador, inteligente é sempre respeitoso e inclusivo ou não será nada disso.

A crueldade do mundo do trabalho está na indiferença, como foi dito, ao tempo e lugar onde realiza suas atividades. Está também no tratamento de pessoas como “mão de obra”, termo que denuncia a desumanização e seus impactos. O senso de justiça do mundo da “mão de obra” vai dizer que não importa o que você seja, porque o impor-

tante é a competência, a entrega, o resultado; ignora a diversidade humana e erra ao não reconhecer que é a diversidade que garante vida, excelência, qualidade, melhores resultados.

O mundo da “mão de obra” é o que dirá que não importa se você é uma pessoa LGBTI+, porque o importante é a competência, mas não contrata porque competência é heterocisnormativa, é grife, é aparência, é uma construção que valoriza o que é “normal”, e ser dissidente do sistema de sexo e gênero é ser esquisito, anormal, diferente do padrão dominante. É o crime perfeito, como se diz em relação ao racismo que afeta pessoas negras, porque a responsabilidade da exclusão é da pessoa LGBTI+ já que o foco das escolhas está baseado na competência.

O paradigma da “mão de obra” precisa dar lugar ao da pessoa, e as pessoas são plurais, diversas, com suas características e demandas decorrentes, e é assim que se tornam exatamente a fonte de inovação que tanto se busca nas empresas. A conversa desumanizante tentará sempre retirar tudo que faz parte da vida. No caso das pessoas LGBTI+, dirá que isso é assunto da vida íntima, das escolhas pessoais e que deveriam ficar no armário que está do lado de fora da empresa dentro do qual todas as suas características ficam depositadas. Só entra a “mão de obra” e nada mais.

Este mundo, que despreza a vida como ela é, será o mesmo que demonstra não se interessar pelo que se faz entre quatro paredes, mas estamos falando de cidadania, de direitos iguais, de equidade, de oportunidades, do acesso a ambientes inclusivos, respeitosos, seguros e saudáveis para todas as pessoas. Afinal, por que não interessa o que se faz entre quatro paredes quando se trata de pessoas LGBTI+? A prática diz o contrário. O que não se quer é que as pessoas levanten bandeiras porque ameaça um sistema frágil e idealizado.

Este volume vai mostrar como é importante levantar bandeiras e afirmar o orgulho, porque a vergonha nos é imposta, porque senão passam por cima e nos esquecem com a maior facilidade. O “padrão” é a homogeneidade e ela é sem vida, sem graça, sem respeito pelas bandeiras como expressão de características e identidades que devem ser consideradas. Mas, na ótica e na ética de negócios sustentáveis para um planeta sustentável, diversidade, equidade e inclusão é tema de levantar bandeiras que melhorem o todo, com todos e para todas as pessoas. Boa leitura!

Reinaldo Bulgarelli

Secretário Executivo
do Fórum de Empresas
e Direitos LGBTI+

Enciclopédia LGBTI+

Manual de **EMPRESAS** e LGBTI+



Sumário

Seção A – Conceituações e informações sobre questões LGBTI+	23
A1 - Sexualidade, gênero e sexo biológico	25
A2 - Orientação sexual	27
A3 - Identidade e expressão de gênero	37
A4 - Preconceito, estigma, esteriótipo, discriminação e violência	50
A5 - União estável, casamento, família e adoção	61
A6 - HIV, AIDS e ISTs	63
A7 - Datas comemorativas	67
A8 - Bandeiras e símbolos	71
A9 - Breve histórico da luta LGBTI+	75
Referências	83
 Seção B - Ambiente empresarial e população LGBTI+	91
Introdução	93
B1 - Inclusão e manutenção da diversidade no ambiente empresarial	94
B1.1 - A inclusão da diversidade nas empresas	94
B1.2 - Construindo a diversidade nas organizações	95
B1.2.1 - Diversidade, acesso e permanência	96
B1.2.2 - <i>Pinkwashing</i>	97
B1.3 - A importância da interseccionalidade nos programa de inclusão	99
B1.3.1 - Interseccionalidade e liderança	101
B2 - Boas práticas	102
B2.1 - Antes da contratação	102
B2.2 - Processos seletivos de inclusão e diversidade	107
B2.3 - Desenvolvimento profissional para pessoas LGBTI+	110
B2.4 - Ações em comunidade	112
Referências	113
 Seção C - Transformando o mercado de trabalho	117
C1 - Organizações pioneiras na promoção da empregabilidade LGBTI+	118
C1.1 - Atento	118
C1.2 - Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+	120

C1.2.1 - Empresas parceiras	122
C1.3 - Instituto +Diversidade	122
C1.4 - Instituto Ethos	123
C1.5 - Representa S/A	124
C1.6 - Santo Caos	125
C1.7 - Todxs	125
C1.7.1 - Principais frentes	126
C1.8 - TransEmpregos	128
C1.9 - Ministério Público do Trabalho	129
C2 - Casos de sucesso	132
C2.1 - Accor Hotels	133
C2.2 - App Brasil	135
C2.3 - Arcos Dorados (Mcdonald's)	136
C2.4 - Copastur Viagens e Turismo	138
C2.5 - DiverCidade Hub	138
C2.6 - Dow	140
C2.7 - GE Vernova	141
C2.8 - Grupo Fleury	143
C2.9 - Mattos Filho	144
C2.10 - Microsoft	146
C2.11 - Pricewaterhousecoopers (PWC)	146
C2.12- TE Connectivity	148
C2.13 - TotalEnergies Brasil	149
C2.14 - TozziniFreire Advogados	150
C2.15 - Trench Rossi Watanabe Advogados (TRW)	152
C2.15.1 - Projeto Move Unidos	152
C2.16 - Vivo (Telefonica Brasil S.A.)	153
C2.17 - Volkswagen Brasil	154
C2.17.1 - Mês do Orgulho na Volkswagen	155
Referências	156



SEÇÃO

A

Conceituações e informações sobre questões LGBTI+

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

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

A1

Sexualidade, gênero e sexo biológico¹

Sexualidade

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

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

Afetividade

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

Leia o código QR para
acessar a fonte.



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

Gênero

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

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

Linguagem neutra x Linguagem inclusiva

Segundo o manual de linguagem neutra em Língua Portuguesa:

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

Leia o código QR para
acessar a fonte.



Sexo biológico / sexo designado ao nascimento

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

Intersexo

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

Aliados/as

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

A2

Orientação sexual

Orientação sexual

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

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

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

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

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

Homossexualidade não é doença

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

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

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

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

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

*Leia o código QR para
acessar a fonte.*



Homossexualidade ao invés de homossexualismo

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

Assexualidades

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

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

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

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

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

Ace é o apelido popular para pessoas assexuais.

Assexualidade estrita: Não sentir atração sexual por nenhum gênero.

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

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

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

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

Bissexual

É a pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas de dois ou mais gêneros.

O termo “Bi” é o diminutivo para se referir a pessoas bissexuais.

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

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

Cura da homossexualidade

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

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

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

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

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

Leia o código QR para
acessar a fonte.



Desvio sexual

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

Gay

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

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

Heteronormatividade

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

Heterossexista

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

Heterossexual

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

Homossexual

É a pessoa que se sente atraída sexual, emocional ou afetivamente por pessoas do mes-

mo sexo/gênero (adaptado de GÊNERO, 2009). Assim, o termo homossexual pode se referir a homossexuais femininas – lésbicas, ou homossexuais masculinos – gays (vide as definições de lésbica e gay nesta seção).

Homoafetivo

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

Lésbica

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

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

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

Pansexualidade

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



Curiosidade

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

A homossexualidade não é uma opção sexual

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

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

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

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

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

Cronologia de termos e siglas, com ênfase no Brasil

Grécia Antiga

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

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

1862 – Uranismo (Karl Heinrich Ulrichs)

Homossexual

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

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

Anos 1970/1990

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

Anos 1980/1990 - GLS

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

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

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

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

1993 - Lésbicas e Homossexuais

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

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

1995 - Gays, Lésbicas e Travestis - GLT

O 7º Encontro também havia decidido pela criação de uma “Comissão Brasileira de Direitos Humanos para Gays e Lésbicas” (7º EBLHO, 1993). A mesma foi fundada durante o 8º Encontro em 1995, com o nome “Associação Brasileira de Gays, Lésbicas e Travestis” (ABGLT), acrescentando a palavra “travestis” e também proporcionando mais visibilidade à luta deste segmento pelo reconhecimento de seus direitos, além de unir as forças dos diferentes segmentos representados pela sigla. No decorrer dos próximos anos, o “T” da sigla passou a abranger travestis e transexuais, e às vezes transgêneros também, sendo escrito, GLT, GLTT ou GLTTT, conforme o ponto de vista em questão.

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

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

2005 - Gays, Lésbicas, Bissexuais e Travestis - GLBT

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

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

2008 - LGBT

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

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

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

2020/2021

A letra “A” começa a surgir na sigla, se referindo a assexuais e agêneros.

2023

O Governo Federal adotou a sigla LGBTQIA+.

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

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

A3

Identidade e expressão de gênero

Identidade de gênero

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

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

Identidade de gênero autodeclarada

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

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

Leia o código QR para
acessar a fonte.



Despatologização da transexualidade

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

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

A cirurgia para a redesignação* de sexo foi autorizada pelo CFM em 2002. No Brasil, o Ministério da Saúde oferece atenção às pessoas nesse processo por meio do Sistema Único de Saúde (SUS), desde a publicação da Portaria nº 457, de 2008 (BRASIL, 2008). A partir de 2013, o Ministério da Saúde, por meio da Portaria nº 2.803 (BRASIL, 2013), ampliou o processo transexualizador no SUS, aumentando o número de procedimentos ambulatoriais e hospitalares e incluindo procedimentos para readequação genital.

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

Nome social

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

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

Expressão de gênero

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

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

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

Agênero

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

Androginia

Termo genérico usado para descrever qualquer indivíduo que assuma postura social, especialmente a relacionada à vestimenta, comum tanto ao gênero feminino quanto ao masculino (BRASIL, 2016a).

Binarismo de gênero

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

Cisgênero

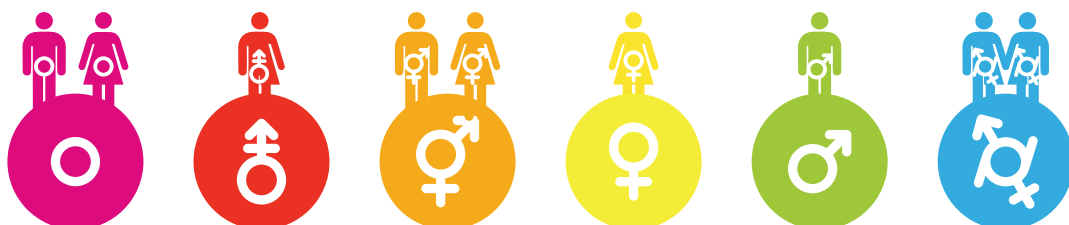
Termo utilizado para descrever pessoas que não são transgênero (mulheres trans, travestis, homens trans e pessoas não binárias). “Cis-” é um prefixo em latim que significa “no mesmo lado que” e, portanto, é oposto de “trans-” (GLAAD, 2016). Refere-se ao indivíduo que se identifica com o gênero atribuído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

Cross-dresser

Embora qualquer pessoa possa vestir roupas associadas a um gênero diferente, o termo *cross-dresser* se refere tipicamente a homens que usam esporadicamente roupas, maquiagem e acessórios culturalmente associados às mulheres. Esta prática é uma forma de expressão de gênero e não é realizada para fins artísticos. Os *cross-dressers* não querem mudar permanentemente o seu sexo/gênero ou viver o tempo todo como mulheres (GLAAD, 2016).

Drag

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



Gênero fluido (*gender-fluid*)

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

Ideologia de gênero

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

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

Pessoas não binárias

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

Queer

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

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

Transgênero

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

Transexual

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

Mulher trans

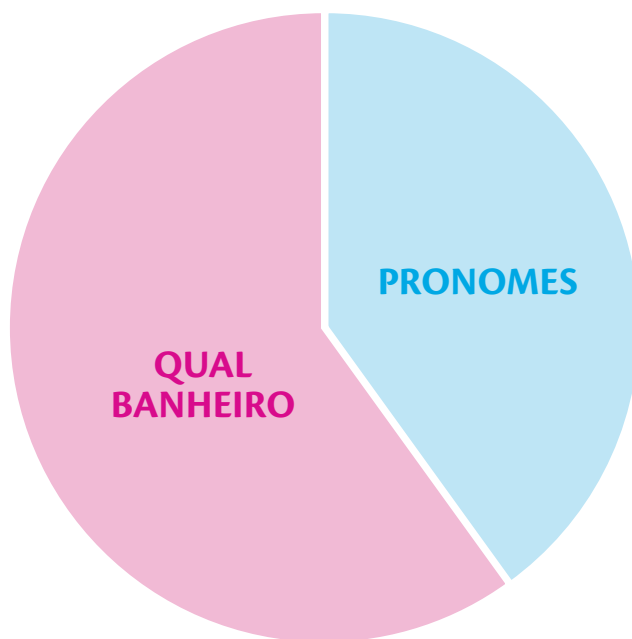
Mulher trans é a pessoa do gênero feminino embora tenha sido biologicamente designada como pertencente ao sexo masculino ao nascer.

Homem trans

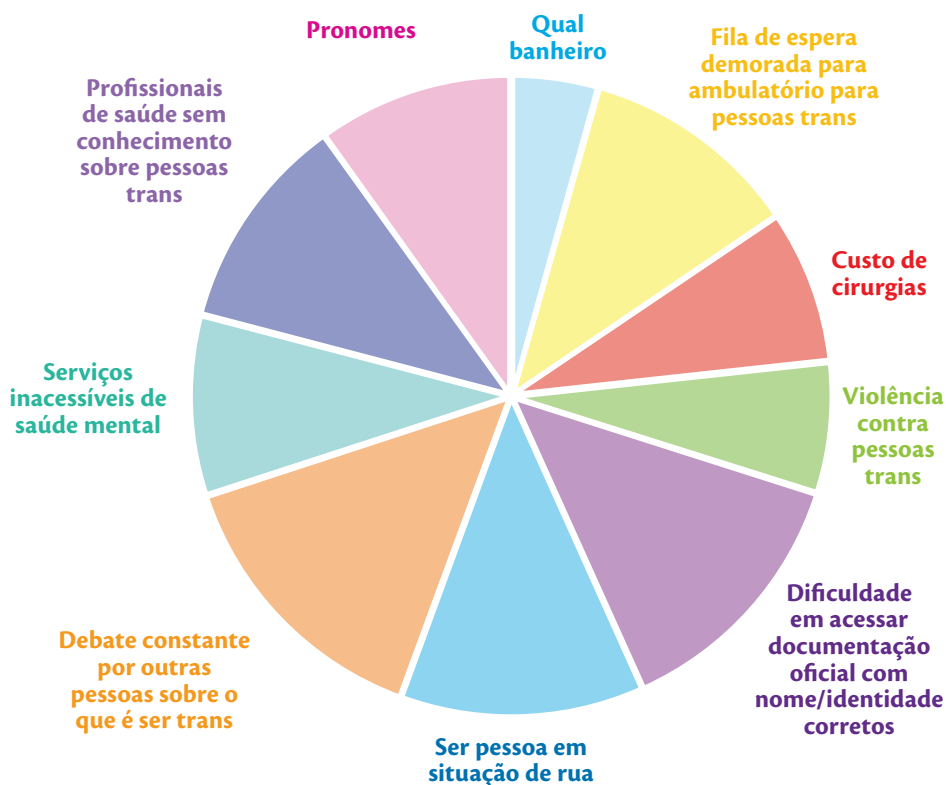
Homem trans é a pessoa do gênero masculino embora tenha sido biologicamente designado como pertencente ao sexo feminino ao nascer.



Questões trans no senso comum:



O que são as questões trans de fato:



Travesti

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

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

FIQUE SABENDO!

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

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

México: *Muxes* é um termo com origem na cultura zapoteca (povo originário do México), considerado como um gênero particular que conseguiu resistir à presença do invasor europeu e preservar boa parte de sua cultura ancestral. Para reivindicar essa identidade é necessário ter nascido com pênis e em algum momento de sua vida ter assumido publicamente pelo menos um dos papéis atribuídos às mulheres (Botton, 2017).

Índia: *Hijras* é um termo utilizado por uma comunidade religiosa formada por pessoas que nasceram com pênis, mas que se vestem e agem como mulheres e cuja cultura é centralizada na adoração de Bahuchara Mata, uma das muitas versões da Deusa Mãe adorada em toda a Índia (Jones, 2007). Conhecidas há aproximadamente 5 mil anos, antes do contato com a cultura europeia, as *Hijras* eram consideradas sagradas e desfrutavam de certa tranquilidade para expressarem sua identidade publicamente (Oliveira, 2020).

Conselho Federal de Psicologia

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



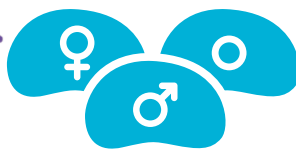
Identidade e expressão de gênero

Expressão de gênero



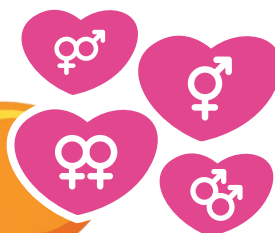
Feminina - Andrógina - Masculina

Identidade de gênero



Mulher - Homem
Identidades não binárias

Orientação sexual



Heterossexual - Bissexual - Pansexual
Homossexual - Assexual

Sexo biológico



Feminino - Masculino
Intersexo



Expressão de gênero

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



Identidade de gênero

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



Orientação sexual

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



Sexo biológico

Conjunto de características físicas: órgãos genitais, gônadas, hormônios e cromossomos.

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

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

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

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



Ampliando o debate

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

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

Para saber mais, acesse: <https://doi.org/10.1038/518288a%20%20> ou <https://medium.com/@celynasantiago65/sexo-redefinido-tradu%C3%A7%C3%A3o-do-artigo-da-nature-90110e8c475f>



Curiosidades históricas

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





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

A4

Preconceito, estigma, estereótipo, discriminação e violência

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

Fobia

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

LGBTIfobia

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

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

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

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

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

Crime de ódio

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

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

Discriminação e a violência LGBTIfóbicas são crimes no Brasil

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

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

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

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

*Leia o código QR para
acessar a fonte.*





LGBTIfobia de Estado ou LGBTIfobia institucionalizada

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

Central de Atendimento Aliança Nacional LGBTI+

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

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

As possibilidades de encaminhamento são:

- Atendimento social;
- Atendimento jurídico.

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

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

Leia o código QR para
acessar o formulário.



Orientação sexual e identidade de gênero também são direitos humanos

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

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

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



*Leia o código QR para
acessar a fonte.*

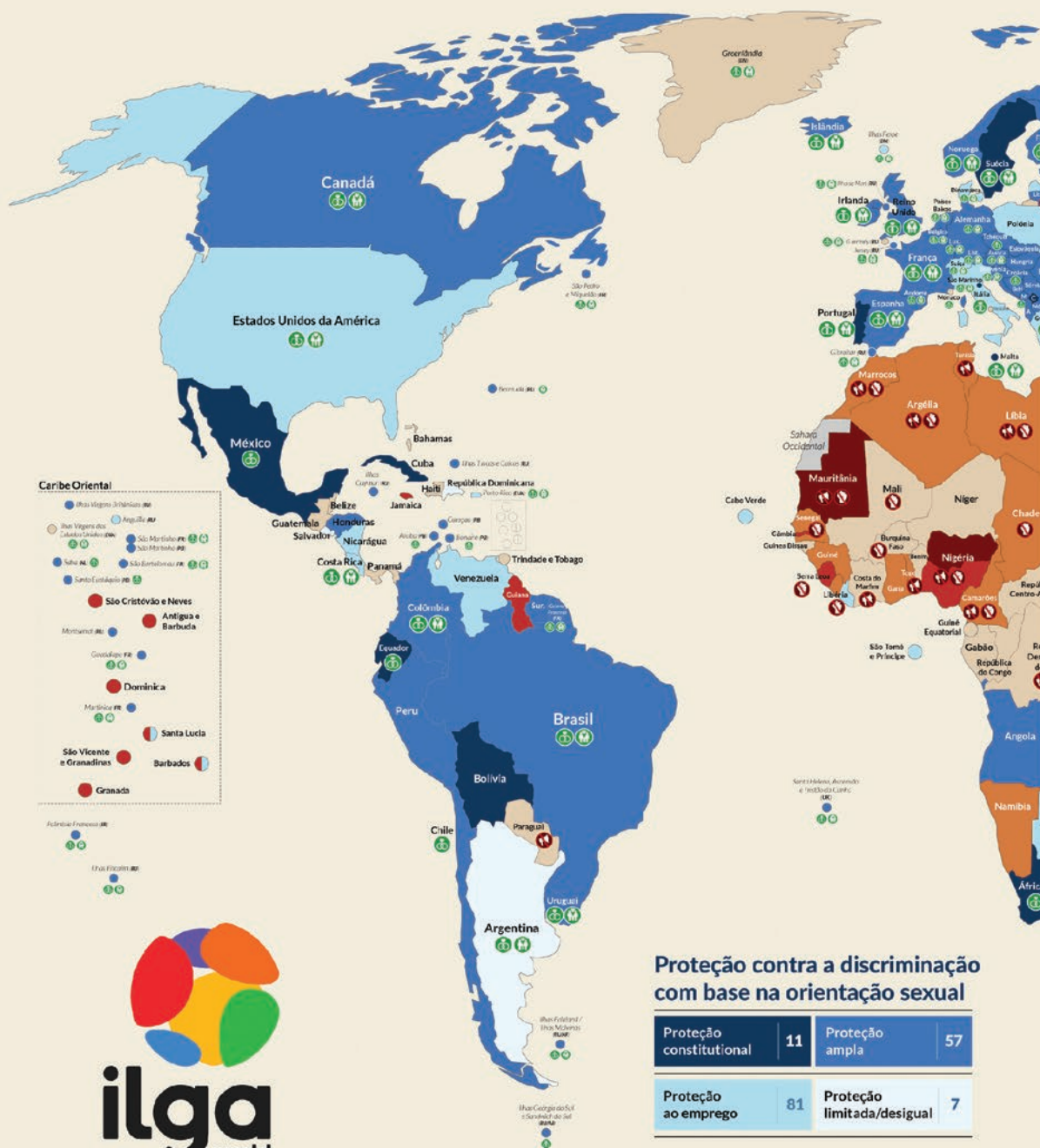
Além disso, em 09 de janeiro de 2018, a OEA publicou oficialmente a Opinião Consultiva nº 24/17, a qual consolida o reconhecimento do casamento civil igualitário para parceiros de mesmo sexo/gênero nas Américas, bem como a possibilidade de retificação de nome civil e redesignativo de sexo/gênero sem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

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



*Leia o código QR para
acessar a fonte.*

LEIS SOBRE ORIENTAÇÃO SEXUAL NO MUNDO – 2020



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

Reconhecimento legal dos laços familiares

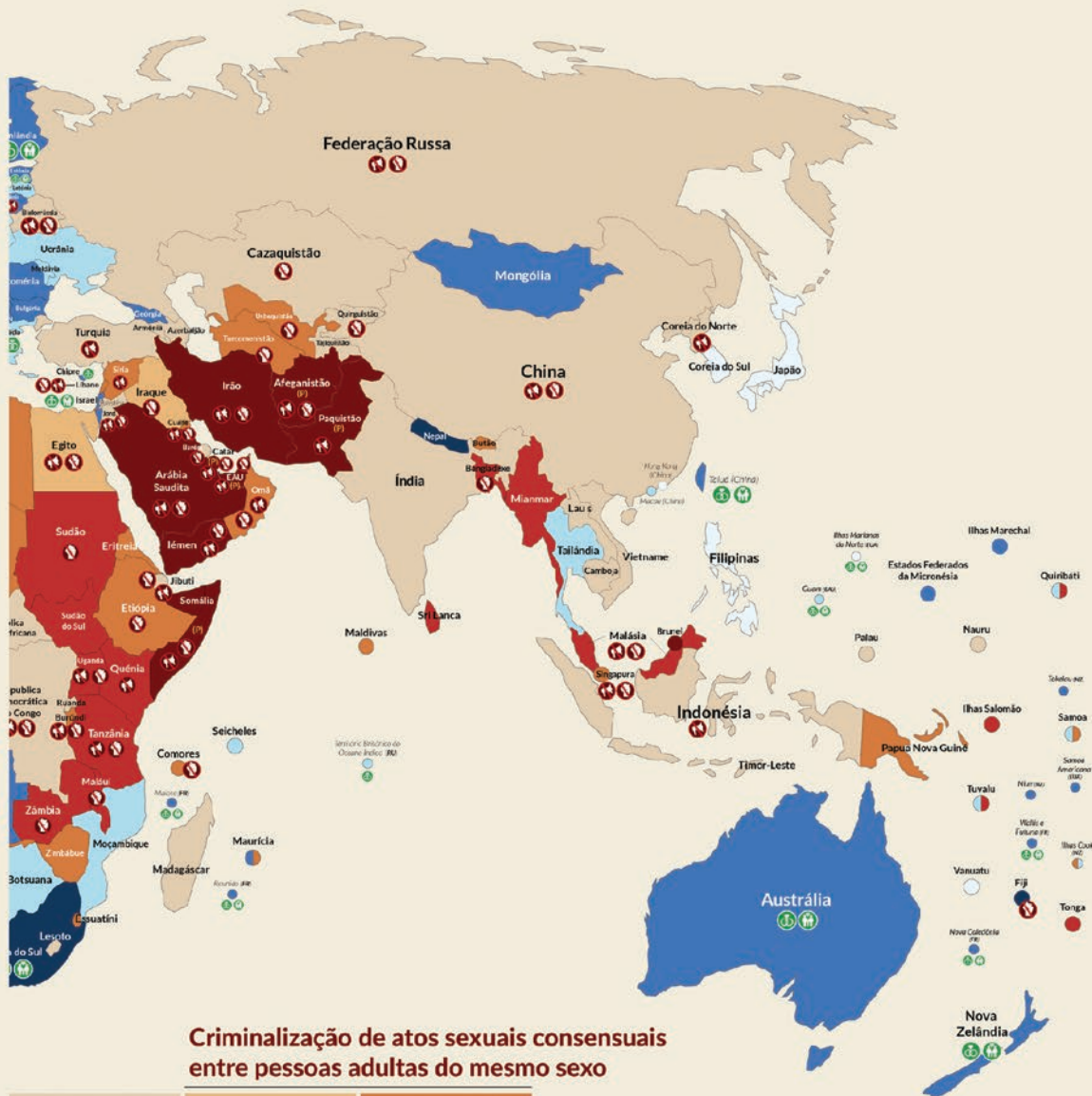


Casamento ou outras formas de união legal para casais do mesmo sexo



Adoção aberta a casais do mesmo sexo (adoção conjunta ou pelo segundo pai)

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



DEZEMBRO 2020

Restrições ao exercício dos direitos

- Restrição à liberdade de expressão em questões SOGIE/SC
- Restrição ao registro ou operação de organizações da sociedade civil relacionadas à orientação sexual

Acesse dados atualizados em tempo real sobre os direitos da comunidade LGBTI+ no mundo:
<https://database.ilga.org/es>



Alguns dados de 2025

Criminalização:

- 62 países da ONU tem leis que criminalizam
- 11 países têm pena de morte e 2 países aplicam de fato (Irã e Arábia Saudita)
- 129 não criminalizam

Restrição ao exercício de direitos:

- 62 restringem a liberdade de expressão
- 61 restringem a liberdade de associação

Laços familiares:

- 37 casamento igualitário
- 35 união civil
- 36 adoção conjunta
- 35 adoção por 2º pai/mãe

Identidade de gênero:

- 18 países reconhecem o direito à identidade de gênero baseada na autodeterminação

LGBTIfobia internalizada

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

Assumir-se

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

“Sair do armário”

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

Disque 100

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

Tome muito cuidado com isso...

Há pessoas que associam incorretamente a homossexualidade com a pedofilia.

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

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

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

Doação de sangue

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

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



A5

União estável, casamento, família e adoção

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

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

(CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2013)

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

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

Direito homoafetivo

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

Família homotransparental

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

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



A6

HIV, AIDS e ISTs

HIV

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

AIDS

Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (ou SIDA nos demais países de língua portuguesa). AIDS é uma definição epidemiológica baseada em sinais e sintomas clínicos, sendo uma grave condição de saúde. (Baseado em UNAIDS, 2017)

IST

Infecção Sexualmente Transmissível.

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

Risco e vulnerabilidade

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

É um equívoco se referir a “grupos de risco” porque o termo é estigmatizante e desvia a

atenção do fato de que qualquer pessoa, independentemente de sua orientação sexual, que tenha relações sexuais sem proteção se expõe potencialmente à infecção pelo HIV ou outras ISTs. (Baseado em UNAIDS, 2017).

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

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

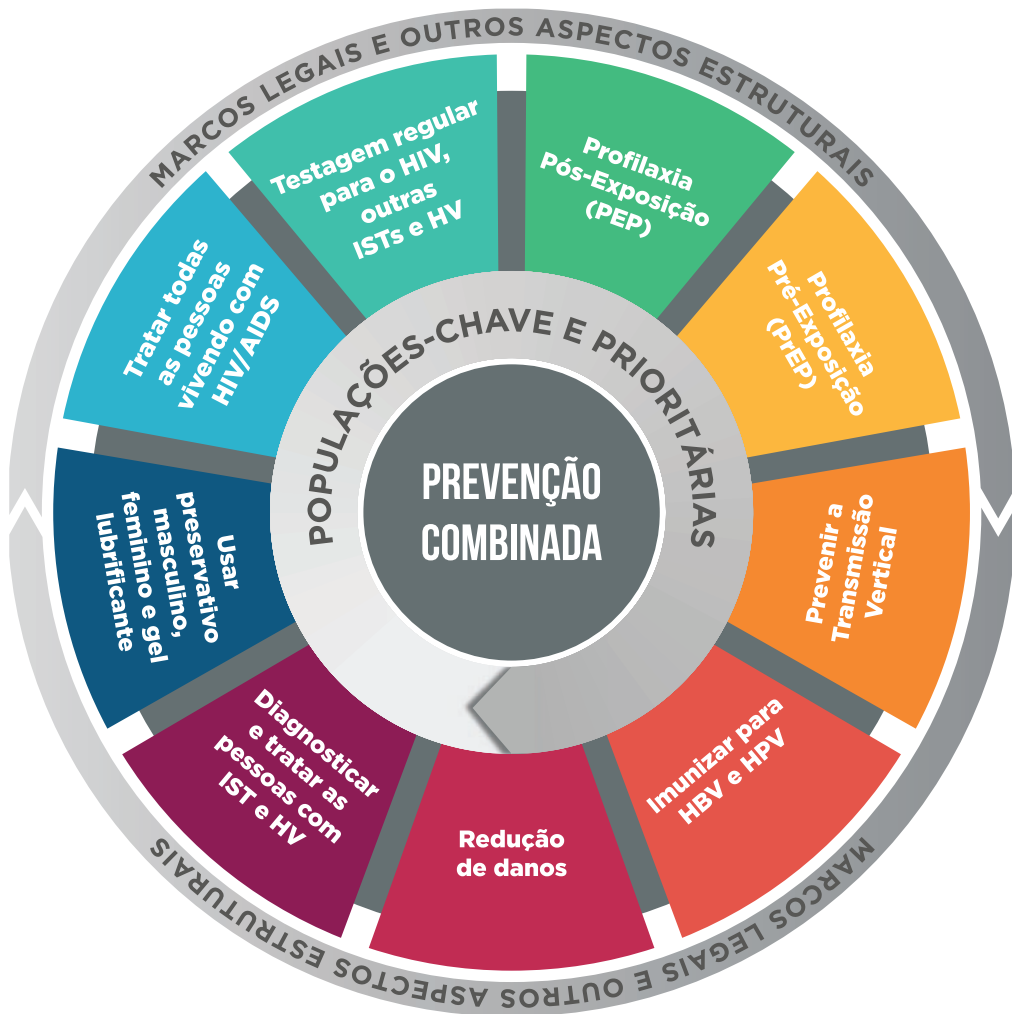
Prevenção combinada

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

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

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

É bom lembrar que uma pessoa com boa adesão ao tratamento atinge níveis de carga viral tão baixos que é praticamente nula a chance de transmitir o vírus. Além disso,



quem toma o medicamento corretamente não adoece e garante a sua qualidade de vida. Todos esses métodos podem ser utilizados pela pessoa isoladamente ou combinados. (Fonte: <https://www.gov.br/aids/pt-br/assuntos/ist/prevencao>)

Profilaxia Pré-Exposição PrEP

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

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

Importante: a PrEP não protege de outras ISTs (tais como sífilis, clamídia e gonorréia) e, portanto, deve ser combinada com outras estratégias de prevenção, como a camisinha. (Fonte: <https://www.gov.br/aids/pt-br/assuntos/prevencao-combinada>)

PEP

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

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

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



1º de dezembro - Dia Mundial de Luta Contra AIDS

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

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

Datas comemorativas

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

Dia da Visibilidade Travesti e Transexual (29 de janeiro)

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

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

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

Dia Internacional da Visibilidade Transmasculina (20 de fevereiro)

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

Dia Internacional da Visibilidade Trans (31 de março)

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

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

Data instituída pelo Fórum Estadual de Travestis e Transexuais do Rio de Janeiro em 2017. O objetivo é atuar no resgate da cidadania plena, inclusão social e enfrentamento à violência cometida pela sociedade em geral contra a população trans.

Dia de Combate à LGBTIfobia (17 de maio)

Entre 1948 e 1990, a OMS classificava a homossexualidade como transtorno mental. Em 17 de maio de 1990, a Assembleia Geral da OMS aprovou a retirada da homossexualidade da CID.

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

Decreto de 4 de junho de 2010

Institui o Dia Nacional de Combate à Homofobia.

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

DECRETA:

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

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

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

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Paulo de Tarso Vannuchi
(BRASIL, 2010).

Dia do Orgulho LGBTI+ (28 de junho)

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

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

Dia Internacional de Pessoas Não Binárias (14 de julho)

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

Dia do Orgulho Lésbico (19 de agosto)

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

Dia da Visibilidade Lésbica (29 de agosto)

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

Dia da Visibilidade Bissexual (23 de setembro)

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

Dia Internacional da Despatologização Trans (21 de outubro)

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

Semana da Visibilidade Assexual (sempre na última semana COMPLETA de outubro, começando no domingo)

A data surgiu na internet em 2019, sendo chamada também de Semana Ace, e tem o objetivo de trazer visibilidade para a Assexualidade. (Fonte: www.aceweek.org/)

Dia da Visibilidade Intersexo (26 de outubro)

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

Dia da Solidariedade Intersexo (8 de novembro)

A data, comemorada desde 2005, celebra o aniversário de Herculine Barbin, uma, hoje, famosa pessoa Intersexo francesa, que teve suas memórias publicadas por Michel Foucault, primeiramente em 1978.

Dia Internacional da Lembrança Trans (20 de novembro)

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

Dia Mundial Contra AIDS (1º de dezembro)

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



A8

Bandeiras e símbolos

Bandeira do Orgulho LGBTI+

Criada por Gilbert Baker em São Francisco no ano de 1978. Foi usada pela primeira vez na *Gay and Lesbian Freedom Day March*.

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

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

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



Bandeira do Orgulho dos Gays

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



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



Símbolos do Orgulho das Lésbicas

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



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



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



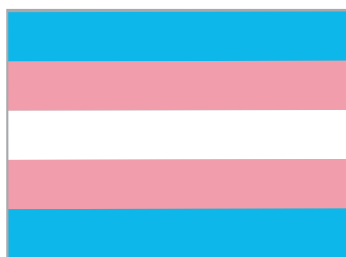
Bandeira do Orgulho das Lésbicas

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



Bandeira do Orgulho Bissexual

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



Bandeira do Orgulho das Pessoas Trans

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

Bandeira do Orgulho Intersexo

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



Bandeira do Orgulho Não Binário

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



Bandeira do Orgulho Genderqueer

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



Bandeira do Orgulho Arromântico

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



Bandeira do Orgulho Assexual

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





Bandeira do Orgulho Pansexual

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



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

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

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

A9

Breve histórico da luta LGBTI+

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

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

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

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

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

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

CÓDIGO DE HAMURABI - 1.700 a.C. – Nas civilizações antigas da Mesopotâmia, embora não existissem leis que proibissem ou concordassem com a prática homosse-

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

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

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

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

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

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

TRATADO DESCRITIVO DO BRASIL - 1.578 d.C. A presença das (indígenas) Cudinas, um equivalente das travestis ou mulheres transexuais contemporâneas. [...] O tratado em questão revela que as Cudinas recebiam o mesmo tratamento e exerciam as mesmas atividades que as mulheres cisgêneras. (OLIVEIRA, 2018).





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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

BRASIL - 05 de março de 2015 – Em julgamento ao Recurso Extraordinário nº 846.102, o STF, tendo como relatora a Ministra Carmen Lúcia, define que a união entre casais homoafetivos pode ser definida como família nos termos da Constituição Brasileira, nos seguintes termos: “A Constituição Federal não faz a menor diferenciação entre a família formalmente constituída e aquela existente ao rés dos fatos. Como também não distingue entre a família que se forma por sujeitos heteroafetivos e a que se constitui por pessoas de inclinação homoafetiva”.

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

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

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

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

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

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

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

BRASIL - 13 de junho de 2019 – No julgamento da ADO nº 26 e do Mandado de Injunção nº 4733, o STF determinou que a discriminação e a violência LGBTifóbicas se enquadram como uma forma de racismo, puníveis como tal.

BRASIL - 08 de maio de 2020 – No julgamento da ADI nº 5543, o STF determinou ser inconstitucional a inabilitação temporária de gays e outros homens que fazem sexo como homens para doação de sangue, conforme a Portaria nº 158/2016 do Ministério da Saúde, e a Resolução da Diretoria Colegiada (RDC) nº 34/2014 da Anvisa.

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

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



BRASIL - 28 de junho de 2024 – A ADI nº 5668 determinou que as escolas públicas e particulares devem coibir o *bullying* e as discriminações por gênero, identidade de gênero e orientação sexual.

BRASIL - 21 de junho de 2025 – O MI nº 7452 estabeleceu que a Lei Maria da Penha pode ser aplicada às relações afetivo-familiares de casais homoafetivos do sexo masculino ou que envolvam travestis e mulheres transexuais.

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

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

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

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

<https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/handle/192/10876>

Referências - Seção A

- 6º EBHO – **VI Encontro Brasileiro de Homossexuais. Convocação, Relatório.** Rio de Janeiro: Atobá – Movimento de Emancipação Homossexual, 1992; Curitiba: Grupo Dignidade, 1992.
- 7º EBLHO – **VII Encontro Brasileiro de Lésbicas e Homossexuais. Registro e Memória.** São Paulo: Deusa Terra, Etcetera e Tal, Grupo de Homossexuais do PT, Rede de Informação Lésbica Um Outro Olhar, 1993.
- ABGLT. **Manual de Comunicação LGBT.** Curitiba: ABGLT, 2010.
- ABOUT.COM **LESBIAN LIFE.** Disponível em <<https://www.liveabout.com/what-is-the-origin-of-the-word-lesbian-2171260>>. Acesso em: 18 ago. 2022.
- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION TASK FORCE on Appropriate Therapeutic Responses to Sexual Orientation. **Report of the Task Force on Appropriate Therapeutic Responses to Sexual Orientation.** Washington, DC: American Psychological Association, 2009. Disponível em: <<http://www.apa.org/pi/LGBT/resources/therapeutic-response.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2022.
- BENTO, B. A. de M. **O que é transexualidade?** São Paulo: Brasiliense, 2008 (Primeiros Passos, n. 328).
- BLUMENFELD, W. J. (Ed.). **Homophobia: how we all pay the price.** Boston: Beacon Press, 1992.
- BORRILLO, Daniel. A homofobia. In: L, T.; DINIZ, D. (orgs.) **Homofobia e educação: um desafio ao silêncio.** Brasília: Letras Livres, 2009.
- BOTTON, Viviane B. **Muxes: gênero e subjetivação, entre a tradição e as novidades.** Revista ecopolítica, n. 17, jan-abril, 2017, p.19-32. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ecopolitica/article/view/34563/23689>>. Acesso em: 09 ago. 2024.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. **Portaria nº 457, de 19 de agosto de 2008. Aprova a Regulamentação do Processo Transexualizador no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 ago. 2008. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/sas/2008/prt0457_19_08_2008.html>. Acesso em 18 ago. 2022.
- BRASIL. Presidência da República. **Decreto de 4 de junho de 2010.** Brasília, 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/Dnn/Dnn12635.htm>. Acesso em: 18 ago. 2022.

- BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. **Portaria nº 2803, de 19 de novembro de 2013. Redefine e amplia o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS)**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 nov. 2013. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html>. Acesso em: 18 ago. 2022.
- BRASIL. Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos. Secretaria Especial de Direitos Humanos. **Conteúdo para capacitação: conferências conjuntas de direitos humanos**. Brasília, 2016a. Disponível em: <http://flacso.org.br/files/2016/08/CNDH_cartilha_capacitacao.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2022.
- CADERNO Globo 12. **Corpo: artigo indefinido**. São Paulo: Globo Comunicação e Participantes S.A., 2017.
- CAÊ, Gioni. **Manual para uso da Linguagem Neutra em Língua Portuguesa**. Frente Trans Unileira, UNILA - Universidade Federal da Integração Latino-Americana. Brasil, 2022. Disponível em: <<https://portal.unila.edu.br/informes/manual-de-linguagem-neutra/Manualdelinguagemneutraport.pdf>>. Acesso em: 09 abr. 2024
- CEPAC – Centro Paranaense da Cidadania. **Guia Agentes da Cidadania LGBT: conceitos, contextos, direitos humanos, políticas públicas, advocacy e participação social**. Curitiba: CEPAC, 2015.
- CNS - CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Amanhã (17) será celebrado o Dia Internacional contra a homofobia. Veja abaixo o manifesto da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais (ABGLT)**. Brasília, 2014. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2014/05mai_16_lgbt.html>. Acesso em: 08 abr. 2024.
- CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Parecer Nº 05/1985**. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/arquivos/pareceres/BR/1985/5_1985.pdf> Acesso em: 18 ago. 2022.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução nº 001/1999. Brasília, 1999**. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/1999/03/resolucao1999_1.pdf> Acesso em: 18 ago. 2022.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução Nº 01/2018**. Disponível em: <<https://atosoficiais.com.br/cfp>> Acesso em: 18 ago. 2022.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 175/2013**. Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo. Brasília, 2013. Disponível em:

<<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1754>> Acesso em: 19 ago. 2022.

- CROWN PROSECUTION SERVICE. **Hate Crime**. Disponível em: <<https://www.cps.gov.uk/crime-info/hate-crime>> Acesso em: 18 ago. 2022.
- DEAN, C. J. **Sexuality and Modern Western Culture**. New York: Twayne Publishers, 1996.
- EDUCAMAISSBRASIL. **Tudo sobre EJA: o que é e como funciona?** 2018. Página Notícias. Disponível em: <<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/tudo-sobre-eja-o-que-e-e-como-funciona>>. Acesso em: 20 maio de 2023.
- EQUAL EYES. Disponível em: <<http://www.equal-eyes.org>>. Acesso em: 7 fev. 2025.
- FÉRAY, J. C. **Une histoire critique du mot “homosexualité”**. Revue Arcadie, jan./av. 1981.
- FUX, L. **Voto proferido no julgamento da ADPF 132 / ADI 4277**. Revista Trimestral de Jurisprudência. Brasília, V. 219, p. 246, (jan./mar. 2012).
- GÊNERO e diversidade na escola: formação de professoras/es em Gênero, Orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais. Livro de conteúdo. Versão 2009. Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: SPM, 2009.
- GLAAD. **Media Reference Guide 2016**. New York e Los Angeles, 2016. Disponível em: <<https://www.glaad.org/reference>>. Acesso em: 18 ago. 2022.
- GRASSI, P. R.; LAURENTI, R. **Implicações da introdução da 10ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças em Análise de Tendência da Mortalidade por Causas**. IESUS, v.II(3), Jul/Set, 1998. p.43-47. Disponível em: <http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-16731998000300005>. Acesso em: 04 nov. 2022.
- GROTH, A.N.; BIRNBAUM, H.J. **Adult sexual orientation and attraction to under-age persons**. Archives of Sexual Behavior, v. 7, n. 3, 1978. p. 175-181.
- HEGER, H. **The men with the pink triangles**. London: GMP Publishers Ltd., 1989.
- HUNTER, S. et al. **Lesbian, Gay, and Bisexual Youths and Adults: Knowledge for Humans Services Practice**. Sage Publications. Thousand Oaks, CA, 1998.
- ILGA – International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association. **State-Sponsored Homophobia Report, 2020**.

Disponível em: <<https://ilga.org/state-sponsored-homophobia-report/>> Acesso em: 18 ago. 2022.

- JESUS, Jaqueline G. de. Xica **Manicongo: a transgeneridade toma a palavra**. Revista Docência e Cibercultura (ReDoC), v. 3, n. 1, p. 250, Rio de Janeiro, 2019. e-ISSN 2594-9004
- JONES, Peter. **O Deus do Seco**. São Paulo: Editora Cultura Cristã, 2007.
- JUNQUEIRA, R. D. **O reconhecimento da diversidade sexual e a problematização da homofobia no contexto escolar**. In: RIBEIRO, P. R. C.; SILVA, M. R. S.; SOUZA, N. G. S.; GOELLNER, S. V.; SOUZA, J. F. (Orgs). *Corpo, gênero e sexualidade: discutindo práticas educativas*. Rio Grande: Editora da FURG, 2007, p. 59-69.
- KINSEY, A. C; POMEROY, W. B; MARTIN, C. E. **Sexual Behavior in the Human Male**. Philadelphia; London: W. B. Saunders Co., 1948.
- LANZ, L. **O corpo da roupa: a pessoa transgênera entre a transgressão e a conformidade com as normas de gênero**. Uma introdução aos estudos transgêneros. Curitiba: Transgente, 2015.
- LOURO, G. L. **Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas**. 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-73072008000200003>>. Acesso em: 18 ago. 2022.
- LOURO, G. L. **Pedagogias da Sexualidade**. 2015. Disponível em: <<https://wordpress.com/typo/?subdomain=territoriosdefilosofia>>. Acesso em: 18 ago. 2022.
- MARSHALL CAVENDISH CORPORATION. **Sex and society**. 2010. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?id=YtsxeWE7VD0C&pg=PA593&pg=PA593&dq=Pansexuality&source=bl&ots=YYqrMAWKKC&sig=N-D-SUQUyuN7Bw6e7w-v9pBYmRk&hl=en&sa=X&ei=ct9rUPCoKOTO2AWN7-oHIAw&redir_esc=y#v=onepage&q=Pansexuality&f=false>. Acesso em: 18 ago. 2022.
- MESTRE, M; CORASSA, N. **Da Ansiedade a Fobia**. *Revista Psicologia Argumento*. V. 18, n. 26, p. 105126, abr. 2000. Disponível em: <<http://www.medos.com.br/estudos-cientificos>>. Acesso em: 18 ago. 2022.
- MONSANTO BRASIL. **Aliança LGBT+. Cartilha LGBT+**. 2019. Disponível em: <https://www.bayer.com.br/sites/bayer_com_br/files/cartilha-blend-2023.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2024.
- MURRAY, J. B. **Psychological profiles of pedophiles and child molesters**.

Journal of Psychology, n. 134, p. 211-224, 2000.

- NEUTROIS.COM. **Gender Concepts**. [201-?]. Disponível em: <<http://neutrois.com/definitions/concepts/>>. Acesso em: 04 nov. 2022.
- OLIVEIRA, M. R. G. de. **Por que você não me abraça?** In. SUR 28 - v.15 n.28 • 167 - 179 | 2018.
- ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **“Cures” for an illness that does not exist**. 2012. Disponível em: <<https://www.paho.org/en/documents/cures-illness-does-not-exist.>>. Acesso em: 04 nov. 2022.
- ORIENTANDO. Disponível em: <<https://orientando.org/>>. Acesso em: 7 fev. 2025.
- OXFORD DICTIONARIES. **Oxford University Press**. Disponível em: <<https://global.oup.com/academic/product/oxford-dictionaries-9780191785689?cc=br&lang=en&>>. Acesso em: 18 ago. 2022.
- PREFEITURA DE SÃO PAULO. Secretaria de Educação. **Cá entre nós: guia de educação sexual integral em sexualidade entre jovens**. São Paulo: Prefeitura de São Paulo, 2012.
- PRINCÍPIOS de Yogyakarta: **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero**. Yogyakarta, Indonésia, 2006.
- REIS, N. dos; PINHO, R. **Gêneros não-binários: identidades, expressões e educação**. Reflexão e Ação, Santa Cruz do Sul, v. 24, n. 1, p. 7-25, abr. 2016. ISSN 1982-9949. Disponível em: <<https://seer.unisc.br/index.php/reflex/article/view/7045>>. Acesso em: 18 ago. 2022.
- REIS, T.; EGGERT, E. **Ideologia de gênero: uma falácia construída sobre os planos de educação brasileiros**. Educ. Soc., Jan 2017, vol.38, no.138, p.9-26. ISSN 0101-7330. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302017000100009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 18 ago. 2022.
- ROSA, E. B. do P. R. **Cisheteronormatividade como instituição total**. Pet de Filosofia UFPR, v. 18, n. 2, Curitiba, 2020. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/petfilo/article/view/68171>>. Acesso em: 17 abr. 2024.

- SANTOS, M. de M. R.; ARAUJO, T. C. C. F. de. **Intersexo: o desafio da construção da identidade de gênero**. Rev. SBPH, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 17-28, jun. 2004. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582004000100003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 18 ago. 2022.
- SANTOS, T. E. de C. dos.; MARTINS, R. A. **Intersexo, identidade biopolítica e a educação. Educação: Teoria e Prática**, [S. l.], v. 33, n. 66, p. e41[2023], 2023. DOI: 10.18675/1981-8106.v33.n.66.s17413. Disponível em: <https://www.periodicos.rc.biblioteca.unesp.br/index.php/educacao/article/view/17413>. Acesso em: 29 mar. 2024.
- SOMOSGAY. **Manual LGBTI Paraguayo**. Assunção, Paraguai: SOMOSGAY, 2014. ISBN: 978-99967-755-0-5.
- STF - Supremo Tribunal Federal. **Diário da Justiça Eletrônico. Nº 52/2015**. Brasília, DF, 18 mar. 2015, p. 156. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/servicos/dje/listarDiarioJustica.asp?tipoPesquisaDJ=AP&classe=RE&numero=846102#>. Acesso em: 07 fev. 2023.
- THE ASEXUAL VISIBILITY & EDUCATION NETWORK. Disponível em: <https://www.asexuality.org/>. Acesso em: 7 fev. 2025.
- THE BISEXUAL MANIFESTO. **Anything That Moves**, 1990. Disponível em: <https://bimanifesto.carrd.co/>. Acesso em: 12 out. 2021.
- UNAIDS – Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV e Aids. **Guia de Terminologia do UNAIDS**. Brasília: UNAIDS, 2017. Disponível em: https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2017/09/WEB_2017_07_12_GuiaTerminologia_UNAIDS_HD.pdf. Acesso em: 14 jul. 2023.
- UNHCHR – United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights. **Nascidos livres e iguais: orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos humanos**. Nova York e Genebra, 2012, Brasília, 2013. Disponível em http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf. Acesso em: 18 ago. 2022.
- UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. **1º de Dezembro: Dia Internacional de Luta contra a Aids**. Disponível em: <https://www.uff.br/27-11-2024/pesquisa-resgata-a-historia-publica-e-a-memoria-da-luta-contr-o-estigma-do-hiv-e-da-aids/>. Acesso em: 04 nov. 2020.

- WILSON, A. **How we find ourselves: identity and development and Two-Spirit people.** Harvard Educational Review 66(2), 303-317. Cambridge-MA, 1996.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. **The ICD-10 Classification of Mental and Behavioural Disorders. Clinical descriptions and diagnostic guidelines, 1992.** Disponível em: <<https://apps.who.int/iris/handle/10665/37958>> Acesso em: 08 abr. 2024.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. **International Classification of Diseases – ICD-10. Current version, 2010.** Disponível em: <<https://icd.who.int/browse10/2010/en>>. Acesso em: 18 ago. 2022.





SEÇÃO

B

**Ambiente
empresarial**

**e população
LGBTI+**



Introdução à Seção B

Este Manual tem como objetivo apresentar a relevância da diversidade de identidades de gênero e orientações sexuais nos espaços corporativos, bem como discutir o acesso, a inclusão e a permanência desses grupos nas organizações. Além disso, busca oferecer caminhos para a construção de ambientes de trabalho seguros para pessoas LGBTI+, discorrendo sobre práticas e exemplos considerados de sucesso no contexto brasileiro.

Esta seção é destinada principalmente a empresas interessadas em incorporar práticas de inclusão e diversidade em sua rotina, mas acessível para qualquer pessoa. O objetivo é destacar a importância de promover a diversidade nas empresas, com foco nas pessoas LGBTI+. A seção também oferece orientações práticas para a preparação de processos de contratação, criação de seleções inclusivas, desenvolvimento profissional, ações comunitárias e formação de redes de apoio para o fortalecimento de pessoas LGBTI+. Também apresenta exemplos de empresas que já implementaram com sucesso essas práticas e destaca organizações do terceiro setor, consultorias especializadas, associações e entidades que oferecem suporte ao ambiente empresarial na construção de programas de diversidade e inclusão LGBTI+.

B1

Inclusão e manutenção da diversidade no ambiente empresarial

B1.1 - A inclusão da diversidade nas empresas

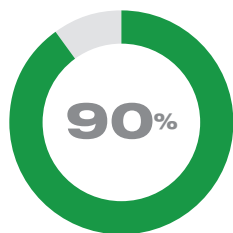
A diversidade nas organizações começou a ser abordada na década de 1960 nos Estados Unidos e no Canadá, com o Estado estabelecendo condições de não discriminação, principalmente em resposta ao preconceito racial.

No Brasil, a discussão sobre diversidade nas empresas ganhou destaque nos anos 1990 com a entrada de multinacionais (FLEURY, 2000). Mais recentemente, políticas governamentais, como o programa “Brasil sem Homofobia”, criado em 2004, reforçaram a necessidade de enfrentar a discriminação contra a comunidade LGBTI+ e promover a cidadania (CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO, 2004).

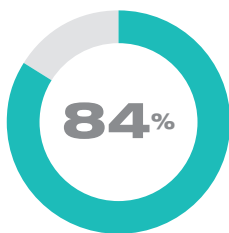
A pesquisa de Diversidade Aprendiz (SOMOS DIVERSIDADE *et al.*, 2021) mostrou que 55,71% das empresas estão muito preocupadas com a inclusão de grupos sub-representados¹, enquanto 86,89% delas se preocupam com a imagem de diversidade que transmitem aos consumidores. Isso revela uma mudança significativa na cultura corporativa, mas **por que o meio empresarial começou a dar mais atenção a essa pauta?**

Estudos da McKinsey & Company (2020) indicam que empresas comprometidas com a diversidade apresentam maior probabilidade de sucesso financeiro, além de promover um ambiente de trabalho mais saudável, com maior cooperação e confiança entre a equipe. No Brasil, o Guia Exame de Diversidade revelou que 91% das empresas que implementaram políticas inclusivas viram resultados positivos, como a melhoria no clima organizacional (90%) e o aumento da produtividade (84%) (INSTITUTO ETHOS; EXAME, 2020).

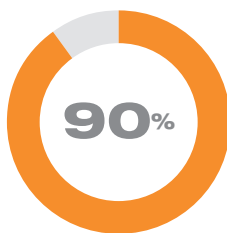
¹ No contexto corporativo, comumente nos referimos a diversidade de identidades de gênero, orientações sexuais, etnias, entre outros, como grupo “sub-representado” ou “minorizado”. Algumas pessoas têm preferido esses termos ao termo “marginalizado”.



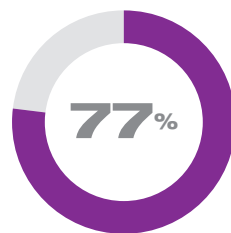
Melhoria no
clima organizacional



Aumento da
produtividade



Atração e retenção
de talentos



Pesquisa e desenvolvi-
mento de produtos e
serviços

Fonte: Adaptado de Instituto Ethos e Exame, 2020.

B1.2 - Construindo a diversidade nas organizações

A inclusão da comunidade LGBTI+ no ambiente empresarial é um desafio que vai além da simples abertura de vagas. A discriminação e a dificuldade de acesso ainda são barreiras significativas que limitam o desenvolvimento e a permanência desses profissionais no mercado de trabalho. Muitas empresas têm implementado programas de diversidade e inclusão, mas **essas iniciativas têm alcançado resultados práticos e duradouros?**

O crescimento do conservadorismo e as mudanças políticas e econômicas tornam muitos programas de inclusão instáveis, influenciados pelos interesses do mercado, o que levanta dúvidas sobre o real compromisso das empresas com a inclusão da diversidade no ambiente empresarial. É essencial garantir não apenas a presença de pessoas LGBTI+ no ambiente de trabalho, mas também sua participação real, com as mesmas oportunidades de crescimento e reconhecimento. Para isso, é fundamental investir em educação corporativa, sensibilização de gestores e funcionários, e ajustes nos processos internos, criando um ambiente mais justo e acolhedor.

De acordo com a matéria publicada no *Alpha Sense*, as empresas estão reduzindo a ênfase em políticas de diversidade, equidade e inclusão diante de pressões externas e mudanças econômicas (AXIOS, 2024). Por outro lado, no Brasil diversas empresas de grande expressividade no mercado têm implementado programas e políticas para promover a diversidade, a equidade e o respeito.

A análise crítica dos programas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) das corporações é essencial para avaliar sua verdadeira capacidade de transformação e impacto no mundo real, além de identificar possíveis práticas superficiais e oportunistas (EXAME, 2023). É necessário que essas iniciativas sejam constantemente monitoradas e ajustadas para garantir que não se limitem ao discurso publicitário, mas que efetivamente contribuam para a construção de ambientes corporativos inclusivos e justos.



Fonte: Adaptado de AXIOS, 2024. Legenda: menções a DEI ou diversidade, equidade e inclusão em chamadas de resultados trimestrais.

O compromisso com a diversidade deve se traduzir em ações concretas e mensuráveis, impactando a cultura organizacional e a vida dos trabalhadores. Da mesma forma, cabe à sociedade, especialmente às comunidades diretamente envolvidas, desenvolver um senso crítico em relação às ações de inclusão promovidas por empresas e governos, avaliando a coerência entre discurso e prática, exigindo transparência e acompanhando os resultados para que a diversidade vá além do marketing e se torne um valor real na construção de uma sociedade mais justa.

B1.2.1 - Diversidade, acesso e permanência

A diversidade nas empresas abrange uma vasta gama de características, como raça, etnia, identidade e expressão de gênero, orientação sexual, classe social, idade, habilidades físicas, crenças religiosas e políticas, entre outros. O desafio não é apenas garantir o acesso a esses grupos, mas também promover sua permanência e desenvolvimento no ambiente corporativo (MELO *et al.*, 2022).

A inclusão eficaz vai além da oferta de vagas: é necessário adotar medidas para engajar, conscientizar e treinar pessoas trabalhadoras, garantindo que todas se sintam valorizadas. A Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei nº 8.213/1991), por exemplo, é uma normativa importante, contudo, muitas vezes não se traduz em inclusão real, pois, sem um ambiente acolhedor, pessoas trabalhadoras podem sentir desmotivação e estagnação em cargos de entrada (CARMO, 2019).

Uma pesquisa da Diversidade Aprendiz (SOMOS DIVERSIDADE *et al.*, 2021) revelou que, em muitas empresas, os cargos de liderança são ocupados por homens gays cis-

gêneros brancos ou mulheres lésbicas cisgêneras brancas, enquanto pessoas negras, transgêneros e com deficiência ainda enfrentam grandes barreiras para alcançar posições mais altas. Isso reflete a importância de políticas inclusivas que considerem não apenas o acesso, mas também o crescimento desses profissionais.

DICIONÁRIO DEI - Este NÃO é um post sobre sapatos



Igualdade é todo mundo receber exatamente o mesmo par de sapatos.



Diversidade é reconhecer que existem diferentes tipos de sapato.



Equidade é todo mundo receber um par de sapatos adequado para o seu pé.



Acessibilidade é ter sapatos ou alternativas confortáveis, de acordo com a necessidade.



Inclusão é se sentir uma pessoa respeitada e valorizada, independente de usar ou não sapatos.



Pertencimento é aparecer com ou sem sapatos, sem medo de julgamentos.

B1.2.2 - Pinkwashing

O termo *pinkwashing*, uma junção das palavras em inglês *pink* (rosa) e *whitewashing* (branquear), é utilizado para descrever estratégias de marketing que promovem superficialmente o apoio a causas LGBTI+ ou de combate ao câncer de mama, visando melhorar a imagem pública de empresas ou instituições sem um compromisso real com essas causas. Originalmente, o termo foi cunhado pela organização *Breast Cancer Action*, nos Estados Unidos, para criticar empresas que utilizavam o símbolo da fita rosa – associado à conscientização sobre o câncer de mama – em seus produtos, mesmo quando esses continham substâncias potencialmente cancerígenas (BRASIL, 2024).



Fonte: Brasil, 2024.

O conceito de *pinkwashing*, aplicado à comunidade LGBTI+, descreve a apropriação de pautas sobre diversidade sexual e de gênero por empresas que se promovem como inclusivas, mas que, na prática, mantêm comportamentos discriminatórios (GOIS; FERRAZ, 2021).

Embora os programas de diversidade, equidade e inclusão sejam fundamentais, muitas vezes são usados

de forma superficial, servindo mais como uma ferramenta de *marketing* para atrair consumidores progressistas do que como um compromisso genuíno com a inclusão. Esse fenômeno está frequentemente relacionado ao conceito de *pink money*, que se refere ao poder de compra da comunidade LGBTI+, um mercado cada vez mais atraente para grandes corporações.

Muitas empresas lançam campanhas publicitárias coloridas e *slogans* de apoio à diversidade durante datas comemorativas, como o Mês do Orgulho, no entanto, sem implementar ações concretas. Essa prática configura um aproveitamento oportunista de causas sociais para gerar lucros, enquanto, na realidade, muitas dessas empresas apresentam falta de representatividade, desigualdade salarial e a ausência de políticas inclusivas efetivas. Esse comportamento permite que as corporações ampliem sua base de consumidores, atraindo um público progressista e socialmente consciente, sem adotar práticas permanentes que realmente impactem as comunidades que afirmam apoiar.



Fonte: Época Negócios, 2025

Além disso, essa superficialidade pode prejudicar a luta por direitos, criando uma falsa sensação de progresso e minimizando a urgência de mudanças reais. Para que os programas de DEI sejam eficazes, as empresas devem adotar uma abordagem autêntica, com políticas internas concretas, como a revisão dos processos de recrutamento e promoção, a criação de ambientes seguros e inclusivos para trabalhadores LGBTI+ e parcerias com organizações sociais. O compromisso com a diversidade precisa ir além das campanhas de *marketing*, sendo integrado à cultura organizacional e garantindo que os benefícios sejam compartilhados de maneira equitativa com as comunidades envolvidas.

B1.3 - A importância da interseccionalidade nos programas de inclusão

O conceito de interseccionalidade tem suas origens no século XIX, quando mulheres negras começaram a discutir as particularidades de sua luta contra o sistema patriarcal. No entanto, a formalização desse conceito só ocorreu em 1989 por Kimberlé Crenshaw, que definiu a interseccionalidade como uma ferramenta para entender as múltiplas formas de desigualdade que afetam grupos minorizados.

Carla Akotirene, uma das pensadoras contemporâneas do movimento negro brasileiro, aprofunda o conceito em seu livro “Interseccionalidade” (AKOTIRENE, 2019). Ela explora como o racismo, o capitalismo e o cisheteropatriarcado estão interligados e como essas desigualdades também afetam pessoas com identidades de gênero e orientações sexuais fora do padrão normativo, ainda mais quando há um recorte de raça/etnia.

A interseccionalidade é essencial para entender como diferentes formas de opressão, como gênero, raça, classe e orientação sexual, interagem para moldar as experiências das pessoas (HIRATA, 2014). Um exemplo claro disso é a disparidade salarial entre homens brancos e mulheres negras: mesmo quando ambas as categorias têm o mesmo nível de educação, os homens brancos ganham, em média, 159% a mais (PAPP; LIMA; GERBELLI, 2020).

Para grupos, como as pessoas trans, a interseccionalidade revela desafios ainda maiores. Muitas enfrentam exclusão do mercado de trabalho devido à evasão escolar, que atinge 82% dessa população (CEDOC, 2021). Portanto, é essencial que programas de inclusão corporativa levem em conta essas realidades para promover uma verdadeira equidade.

Exemplo: A prática da interseccionalidade implica que, ao planejar um programa de estágio para mulheres, sejam estabelecidas metas específicas para grupos sociais historicamente marginalizados, como mulheres trans, negras, indígenas, com deficiência, entre outros. A inclusão genérica de “mulheres” não é suficiente para corrigir as desigualdades estruturais.

Para garantir um impacto real, é necessário:

- definir percentuais mínimos de participação para cada grupo;
- oferecer suporte direcionado, como mentorias especializadas;
- garantir recursos/ferramentas de acessibilidade;
- promover capacitações internas para conscientizar a organização sobre preconceitos estruturais.

As práticas de interseccionalidade podem se alinhar diretamente aos princípios do ESG (Environmental, Social and Governance; ou, em português, ASG - Ambiental, Social e Governança), especialmente no pilar social, que trata das relações da empresa com trabalhadores, fornecedores e a comunidade. No contexto de diversidade e inclusão, um programa de ESG eficaz vai além da simples promoção da diversidade; ele busca garantir a equidade, protegendo grupos historicamente marginalizados, como as pessoas LGBTI+, e criando um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Cada corporação deve analisar qual abordagem se adequa melhor ao seu perfil e às suas necessidades.

ESG envolve três pilares principais:

- **Ambiental:** práticas relacionadas ao meio ambiente, como gestão de resíduos e emissões de carbono;
- **Social:** relações da empresa com pessoas trabalhadoras, fornecedores, clientes e a comunidade, incluindo Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), condições de trabalho e direitos humanos;
- **Governança:** práticas de gestão e liderança, como transparência, ética e estrutura do conselho.

O Padrão de Condutas para Empresas da Organização das Nações Unidas (ONU, 2017) aconselha o seguimento das seguintes medidas para colaboração com a comunidade em âmbito social:

[...] incidência no debate público, ações coletivas, diálogo social e apoio financeiro e em espécie para organizações que promovem os direitos de pessoas LGBTI e questionam a validade ou a implementação de ações governamentais abusivas (ONU, 2017, p. 6).



Incidência no debate público

As empresas devem comunicar suas políticas efetivamente em contextos apropriados, em consulta com os atores relevantes locais. Elas também devem trocar suas experiências nessa área em fóruns relevantes, como o Fórum sobre Empresas e Direitos Humanos anual, conduzido pelo Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, com o apoio do Escritório de Direitos Humanos da ONU.





Ações coletivas

As empresas devem, em conjunto com outras, consultar as organizações locais que trabalham para promover os direitos de pessoas LGBTI+ quanto às medidas apropriadas que elas poderiam tomar em conjunto para contestar leis e práticas discriminatórias. Elas devem patrocinar e fazer parcerias com grupos LGBTI+ locais, incluindo centros de juventude, centros comunitários, grupos de defesa e instituições beneficentes.



Questionar e atrasar a implementação de normas abusivas

As empresas devem tomar todas as medidas legais disponíveis para questionar, contestar, atrasar e resistir à implementação de normas governamentais que possam levar a violações de direitos humanos, incluindo violações de direitos humanos de pessoas LGBTI+.



Diálogo social

As empresas e suas organizações devem negociar, consultar e trocar informações com sindicatos em nível setorial, regional e nacional sobre questões de interesse comum relacionadas aos direitos de trabalhadores LGBTI+.

B1.3.1 - Interseccionalidade e liderança

Estudos mostram que cargos de liderança nas empresas são majoritariamente ocupados por pessoas brancas e cisgêneras, mesmo dentro da comunidade LGBTI+. Isso reforça a necessidade de iniciativas que contemplem a diversidade interseccional, garantindo que pessoas de diferentes origens e experiências também tenham oportunidades de ascensão (SOMOS DIVERSIDADE et al., 2021).

A interseccionalidade é crucial para evitar que políticas de inclusão se tornem meras estratégias de *marketing* ou *pinkwashing*. Somente com a consideração das diversas camadas de opressão e privilégio é possível construir ambientes de trabalho realmente inclusivos e equitativos.

B2

Boas práticas

No contexto organizacional, a diversidade representa a presença dos diferentes grupos sociais que compõem a sociedade, garantindo participação nos processos decisórios e um senso de pertencimento (FRAGA *et al.*, 2022). A literatura sobre gestão da diversidade (PATRICK; KUMAR, 2012) enfatiza principalmente:

- a cultura organizacional e seu impacto na promoção da diversidade;
- políticas e práticas de gestão de pessoas (recursos humanos) inclusivas;
- ambientes institucionais e contextos organizacionais, considerando pressões, expectativas, requisitos e incentivos relacionados à diversidade;
- ações percebidas e resultados organizacionais relacionados ao gerenciamento da diversidade nos quadros funcionais, entre outros.

Para além disso, sabe-se que a construção de uma cultura organizacional inclusiva e diversa não se dá de modo orgânico: **é preciso um movimento constante da corporação não apenas na contratação, mas na convivência interna e externa, na capacitação, nas ações afirmativas e no apoio aos diferentes grupos sociais inseridos na organização.**

Vejamos a seguir alguns dados do estudo Diversidade Aprendiz (SOMOS DIVERSIDADE *et al.*, 2021):

- **Cerca de 50% das empresas** participantes afirmaram que sempre encorajam as candidaturas de pessoas pertencentes aos grupos sub-representados;
- **Cerca de 27% afirmaram** que às vezes encorajam, 12,74% nunca encorajaram e 10,25% não têm certeza se encorajam ou não;
- **40% das empresas afirmaram** que não possuem nenhum programa de inclusão.

Essas porcentagens são relevantes, especialmente ao observar que 90% das empresas participantes do estudo expressaram preocupação com sua imagem no que diz respeito à diversidade. No entanto, embora muitas se preocupem com a inclusão, nem todas contam com uma equipe de gestão de pessoas adequadamente capacitada para gerenciar a diversidade de forma eficaz internamente. Por isso, a seguir, apresentamos alguns direcionamentos para empresas que estão começando a construir um ambiente inclusivo.

B2.1 - Antes da contratação

Antes da abertura de processos seletivos, para se ter de fato um time diverso, é neces-

sário que as empresas observem como se configuram sua cultura, seus valores e como isso reflete para as pessoas que virão a ser contratadas.

Exemplo: Uma empresa do ramo das engenharias – que se sabe ser uma área majoritariamente masculina e cisheteronormativa – resolve do dia para noite abrir vagas exclusivas para mulheres, pessoas negras, pessoas PCD, pessoas LGBTI+ e transexuais e travestis. Entretanto, essa empresa não fez um estudo interno de como tais profissionais serão inseridos na empresa, não capacitou as equipes existentes sobre como respeitar esse novo grupo de pessoas contratadas e não fez um estudo de estratégia de absorção da diversidade no que tange à área de atuação da empresa.

O que, provavelmente, vai acontecer com essas pessoas recém ingressantes na empresa? Elas não serão recebidas de forma eficaz, pois o ambiente no qual elas estão sendo inseridas não está pronto para lidar com questões individuais e coletivas da inclusão e diversidade. Como consequência, o meio laboral gera profissionais que se frustram, têm seus direitos violados e, muitas vezes, precisam esconder quem são. Por isso, há que se fazer um estudo interno de fraquezas e potencialidades, para assim estruturar bons programas de inclusão e diversidade.

Deveres e obrigações de uma empresa com suas partes interessadas (*stakeholders*)



Fonte: Adaptado de ONU, 2017

A seguir, compartilhamos algumas medidas para a preparação do ambiente de trabalho, baseadas nos padrões de conduta para empresas indicados pela ONU (2017), visando o recebimento e acolhimento de pessoas LGBTI+:

Passo 1

A empresa deve revisitar sua história de forma crítica e perceber se em algum momento ocorreu alguma violência, discriminação, preconceito ou outros aspectos que burlem os direitos humanos de pessoas LGBTI+, na qual ela estava participando direta ou indiretamente e avaliar como mitigar os danos dessa violência causada.

Passo 2

A empresa deve fazer uma análise de possíveis violências que pessoas da comunidade possam sofrer, dentro da empresa, levando em conta o setor em que a empresa está inserida, suas parcerias comerciais, clientes, quadro de profissionais, e as dinâmicas hierárquicas aplicadas naquela instituição.

Passo 3

Há que se criar um canal de denúncia transparente e funcional que monitore as violências contra os direitos humanos, em todos os setores hierárquicos da empresa com um diálogo aberto entre equipes e suas lideranças sobre questões específicas de pessoas LGBTI+.

Passo 4

Dialogar com organizações, grupos ou pessoas, dentro das redes comerciais, que se mostrem contrárias à pauta LGBTI+ ou que tenham histórico de infringir os direitos humanos deste grupo minorizado, com o objetivo de promover os direitos e o respeito à comunidade LGBTI+. Caso não haja abertura para esse diálogo, é importante reconsiderar os laços com essas organizações.

Passo 5

É essencial que as empresas ofereçam uma capacitação interna sobre como usar o nome social, respeito aos pronomes, entendimento da expressão de gênero, orientação sexual, identidade de gênero e da condição intersexo para lideranças e equipes para que assim haja uma conscientização a respeito das necessidades, interseccionalidades, violências e problemas relacionados a direitos humanos específicos para profissionais LGBTI+ e sobre qual é o papel social que pessoas inseridas na heterocisnormatividade tem nessa dinâmica.



Cartilha

“**Demitindo Preconceitos**”, elaborada pela advogada Chyntia Barcellos.

Acesse:

<https://chyntiabarcellos.com.br/cartilha-demitindo-preconceitos/>



Cartilha

“**Direitos da Comunidade LGBTQIAPN+**”, elaborada pela Comissão LGBTQIAPN+ Anamatra.

Acesse:

https://www.anamatra.org.br/images/LGBTQIA/CARTILHAS/Cartilha_Comissão_LGBTQIAPN.pdf



Dessa forma, as empresas conseguem utilizar de sua influência e seu papel social para barrar medidas políticas que sejam contra os direitos de pessoas LGBTI+, além de conscientizar seus consumidores sobre a causa. Conforme o Padrão de Condutas para Empresas da ONU (2017), há três modelos de estratégias de interação com o meio social seguido pelas empresas: Abordagem “Quando em Roma...”, “Embaixada” e “Defensora”.



Quando em Roma...



Embaixada



Defensora

A primeira abordagem, **Quando em Roma...**, diz respeito a um modelo mais raso de preocupação com políticas LGBTI+, pois ela atua apenas no interior do âmbito da empresa, apenas evitando que trabalhadores LGBTI+ vivenciem situações externas que envolvam a empresa, nas quais seus direitos poderiam ser violados. É uma abordagem mais imediatista e pouco eficaz a longo prazo, pois não lida com os problemas, mas sim os evita. Segundo os Princípios Orientadores da ONU (2017), pode até ser uma abordagem que perpetua a discriminação e a violação dos direitos humanos através da isenção.

A segunda abordagem, a **Embaixada**, também atua em nível interno, entretanto as políticas corporativas das empresas estão além do cobrado em contexto local. Elas têm como base criar um local confortável dentro do meio corporativo, promovendo o direito de pessoas LGBTI+ em contextos, nos quais esses direitos são violados. A empresa fortalece o respeito às pessoas LGBTI+ em suas filiais, mas essas pessoas ainda são desrespeitadas fora dos locais de trabalho.

A terceira e última abordagem, **Defensora**, está relacionada com a real promoção de direitos para pessoas LGBTI+ dentro e fora da corporação. É quando empresas se movem em direção ao diálogo, utilizando da sua influência com os atores que regulam as relações trabalhistas locais e as leis locais que incidem sobre pessoas LGBTI+ para melhoria da convivência de pessoas trabalhadoras pertencentes a grupos mais vulneráveis socialmente. Geralmente é uma ação que envolve *Advocacy* e diálogo com os diversos atores sociais como: representantes políticos, OSCs e comunidade.

As empresas podem utilizar os três modelos simultaneamente, dependendo do contexto no qual elas estão inseridas. O essencial é sempre pensar que mesmo sendo corporações de cunho privado, os impactos sociais gerados, por redes de apoio, podem ser gigantescos quando se pensa em avanço aos direitos de pessoas LGBTI+ dentro e fora do trabalho. (ONU, 2017).



B2.2 - Processos seletivos de inclusão e diversidade

Após construir um ambiente com segurança básica para a inclusão e diversidade, a empresa deve se preocupar em como desenvolver um programa de inclusão. Segundo a ONU (2017), recomendam-se quatro passos principais:

Passo 1

Estabelecer em qual nicho da inclusão o(s) programa(s) estará(ão) inserido(s), sempre lembrando do conceito de interseccionalidade e das diferenças entre grupos minorizados. Programas LGBTI+ podem ter diferentes enfoques; por exemplo, aqueles direcionados para pessoas LGBTI+ de forma geral podem ter especificidades diferentes de programas voltados para pessoas trans, travestis e intersexo (pessoas pertencentes às letras I e T), pois são pessoas com maiores índices de vulnerabilidade social e menos representadas no contexto laboral. Contudo, é importante considerar se a pessoa LGBTI+ vive com alguma deficiência e outros marcadores sociais, como etnia, classe e idade.

Passo 2

Para qualquer processo seletivo focado em pessoas LGBTI+ há que se ter um grupo de gestão capacitado e que entenda as principais vulnerabilidades e potenciais da comunidade. A seleção ideal é a entre pares, ou seja, pessoas LGBTI+ que participam ativamente do comitê de diversidade, são responsáveis pelo recrutamento e seleção das novas pessoas a serem contratadas. Caso a empresa não tenha pessoas no time de gestão de pessoas que sejam engajadas com as questões LGBTI+, há a possibilidade de se criar um time que entenda as dinâmicas dessa população, se identificando como LGBTI+ ou não.

Passo 3

As empresas devem deixar explícito na divulgação das vagas o escopo no qual está inserida a seleção, além de pensar na inclusão dessas pessoas durante o processo para que “não se sintam forçadas a revelar ou esconder sua identidade no trabalho”.

Passo 4

Durante a seleção, há que se pensar que muitas vezes pessoas LGBTI+ não chegarão “prontas” para as vagas, e as empresas que se comprometem com a diversidade e inclusão têm de desenvolver mecanismos de capacitação dessas pessoas no seu quadro organizacional de forma eficaz e eficiente. Portanto, para além de recrutar pessoas LGBTI+, é importante planejar trilhas de formação dentro do respectivo setor da empresa, mesmo antes da contratação ser efetivada. Ou seja, fazer um processo de seleção de pessoas junto com uma formação que sirva para o cargo futuramente ocupado.

O que são comitês de diversidade no ambiente empresarial?

Comitês de diversidade são grupos internos em empresas que promovem um ambiente inclusivo e equitativo. Formados por pessoas trabalhadoras de diferentes áreas, muitas vezes incluem membros das comunidades representadas, como pessoas LGBTI+, mulheres, pessoas negras e com deficiência.

Principais funções:

- desenvolver políticas inclusivas;
- realizar treinamentos e sensibilizações;
- monitorar práticas de diversidade;
- participar de processos seletivos (como a seleção “entre pares”, em que pessoas LGBTI+ ajudam a recrutar novos talentos da comunidade).

Benefícios:

- maior representatividade e inclusão;
- quebra de barreiras estruturais e preconceitos;
- melhoria no clima organizacional e na performance da empresa.



Aprofunde-se: Leia o relatório *Diversity Matters: América Latina* como alavanca de performance da McKinsey & Company:

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

Por fim, outro ponto fundamental a ser considerado antes da contratação é a comunicação inclusiva de vagas. A SafeSpace (2024) – empresa de tecnologia que atua nas áreas de *Compliance* e Recursos Humanos – destaca alguns cuidados no momento de divulgação de vagas:

- Evite terminologias que designam gênero: ao invés de “procura-se engenheiro de *software*”, por exemplo, substitua por “procura-se profissional da engenharia de *software*”;
- Prefira usar termos em português: termos como *briefing* (pode ser trocado por “resumo do projeto”), *mindset* (pode ser trocado por “mentalidade”) e *budget* (por ser trocado por “orçamento” ou “investimento”) aparecem frequentemente em descrições de vagas e podem fazer com que as pessoas desistam, mesmo estando qualificadas. Se a fluência em outro idioma não for essencial, prefira usar termos em português;
- Atente-se ao comunicar vagas afirmativas: pessoas LGBTI+ possuem outros marcadores sociais, além de gênero e orientação sexual. A promoção da diversidade e da inclusão deve envolver todas as pessoas do quadro organizacional, sobretu-

do as lideranças, que devem estar engajadas no processo e dispostas a se reeducarem para que todas as pessoas se sintam seguras, respeitadas e pertencentes ao espaço de trabalho no qual atuam.

No ambiente empresarial:

Pode



- Usar palavras respeitosas e inclusivas: tratar todos com respeito, sem fazer comentários baseados em gênero, raça ou características pessoais.
- Pensar antes de falar: questione se sua fala pode ser mal interpretada ou ofensiva para alguém.
- Promover um ambiente de diálogo respeitoso: escute com atenção e valorize diferentes pontos de vista.
- Aprender sobre vieses inconscientes: reconheça que todos temos vieses e trabalhe para superá-los.

Não pode



- Fazer comentários que reforcem preconceitos, como “ela está irritada porque está de TPM”, que é um comentário sexista.
- Usar expressões preconceituosas, como “estou com inveja branca”, que é uma expressão racista.
- Ignorar o impacto das palavras, já que palavras preconceituosas podem reforçar estereótipos negativos e prejudicar colegas.
- Justificar preconceitos como “brincadeiras”, pois brincadeiras preconceituosas são ofensivas, mesmo sem má intenção.

Saiba mais: Cartilha “Agora Vai” – TransEmpregos (2021)

O que você vai encontrar na cartilha:

- Boas práticas para a inclusão de pessoas trans no ambiente empresarial;
- Orientações claras sobre como adaptar processos de recrutamento e seleção;
- Dicas para criar um ambiente mais acolhedor e respeitoso para todos.



Acesse a cartilha completa aqui:

<https://www.transempregos.com.br/files/ugd/7f7f8bd5bd0d9be5f2482a88e368c2db27cf56.pdf>

B2.3 - Desenvolvimento profissional para pessoas LGBTI+

Deve-se pensar em como garantir a permanência e ascensão de pessoas LGBTI+ antes mesmo de serem inseridas no ambiente da empresa, para que o processo não se finalize na contratação e, de fato, gere inclusão. Confira a seguir alguns passos baseados nas orientações da ONU (2017):

Passo 1

Há de se pensar em qual setor da empresa essa pessoa está inserida e como utilizar suas habilidades comportamentais e habilidades técnicas (comumente denominadas de *soft skills* e de *hard skills*, respectivamente) para que, assim, cursos de capacitação internos sejam aplicados e focados em um plano de desenvolvimento individual conectado às necessidades de aprimoramento pessoal e da área da organização.

Passo 2

Questões para além da vivência laboral devem ser levadas em conta, pois pessoas LGBTI+ experienciam vivências pessoais que geram consequências dentro e fora do trabalho. Para isso, é necessário a existência de programas que possibilitem o acesso a serviços como saúde mental e saúde física, a fim de que essas pessoas se conheçam e consigam desenvolver sua autoestima, autoconfiança e autoconhecimento. É fundamental que se sintam seguras para usufruir desses serviços sem que isso ameace a continuidade no emprego ou que possa gerar algum tipo de estigma com casos de afastamento por motivo de saúde.

Passo 3

Estimular a criação de redes de apoio interna, como grupos de discussões de pessoas LGBTI+, também conhecidos no ambiente empresarial como grupos de afinidade, nos quais possam trocar suas experiências, em um espaço seguro, com uma discussão aberta e acolhedora.

Passo 4

A empresa deve atuar ativamente no monitoramento e punição de assédios e discriminações que violem os direitos humanos. Para isso, é fundamental:

- criar Códigos de Ética ou Conduta que estabeleçam claramente o respeito à diversidade, incluindo expressões de gênero e sexualidade, como valor fundamental. O objetivo é promover práticas éticas e evitar comportamentos inadequados, criando um ambiente de respeito mútuo;
- garantir o respeito aos direitos das pessoas LGBTI+, incluindo nome social, pronome e identidade de gênero;
- estabelecer um canal de denúncias (*Compliance*) seguro e confidencial para relatar violação das políticas de diversidade e inclusão, com tolerância zero para discriminação e assédio;
- implementar um programa de proteção às vítimas de violência, garantindo a permanência e o bem-estar das pessoas LGBTI+ na organização.

Passo 5

É estratégico e fundamental construir as bases para o fortalecimento de lideranças inclusivas, que contribuam para a promoção de novos talentos LGBTI+ dentro da empresa. Pessoas LGBTI+ precisam encontrar possibilidades de crescimento profissional, com chances reais de acesso a cargos executivos, gerência de linha, cargos de assessoramento técnico e posições de Conselho Administrativo.

O Grupo Dignidade conta com um Sistema de Integridade e *Compliance* ativo e de fácil acesso, com o objetivo de assegurar a integridade e a transparência dos processos, além de prestar contas à sociedade civil.



Acesse:

<https://www.grupodignidade.org.br/integridade-e-compliance/>

O que são grupos de afinidade no ambiente empresarial?

Grupos de afinidade são coletivos formados dentro das empresas por pessoas trabalhadoras que compartilham experiências, identidades ou interesses em comum, como pessoas LGBTI+, mulheres, pessoas negras ou com deficiência. Esses grupos são voluntários e buscam promover apoio mútuo, inclusão e engajamento.

Principais funções:

- criar espaços seguros para troca de experiências;
- sensibilizar sobre questões de diversidade;
- propor ações e políticas inclusivas à empresa;
- contribuir para o recrutamento e retenção de talentos diversos.

Benefícios:

- fortalecimento da identidade e pertencimento das pessoas trabalhadoras;
- melhoria no clima organizacional;
- estímulo à inovação por meio de perspectivas diversas.



Aprofunde-se: Leia o artigo *Diversity Matters: América Latina* (McKinsey & Company):
<https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina>.

B2.4 - Ações em comunidade

Promover diversidade e inclusão vai além da gestão interna, pois exige diálogo ativo com partes interessadas externas, tais como o Estado, organizações da sociedade civil e a população local. Empresas que apoiam a comunidade LGBTI+ devem contribuir no enfrentamento da LGBTIfobia tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho, fortalecendo o movimento social.

Nesse contexto, o ESG, que orienta práticas voltadas à preservação ambiental, responsabilidade social e governança corporativa ética, oferece uma estrutura estratégica para integrar políticas de DEI de forma eficaz. Assim, alinhar ESG às ações em prol da diversidade fortalece o impacto social e o compromisso empresarial com a transformação social.

REFERÊNCIAS - Seção B

- AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. 1. ed. São Paulo: Editora XYZ, 2019.
- AXIOS. **DEI backlash: diversity under scrutiny in corporate America**. 2024. Disponível em: <<https://www.axios.com/2024/04/02/dei-backlash-diversity>>. Acesso em: 22 jan. 2025.
- BRASIL. **Pinkwashing: uma análise crítica**. 2024. Disponível em: <<https://exame.com/esg/pesquisa-ira-mapear-diversidade-e-acesso-ao-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 07 mar. 2025.
- CARMO, Jacqueline. **Obstáculos de inclusão: PcD no mercado de trabalho**. Catho, 2019. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/noticias/obstaculos-da-inclusao-pcd-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 09 fev. 2022.
- CEDOC. **Mapeamento de pessoas Trans na cidade de São Paulo: relatório de pesquisa**. São Paulo, 2021.
- CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO. **Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual**. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.
- ÉPOCA NEGÓCIOS. **Após Meta, Amazon também interrompe programa de diversidade e inclusão**. 2025. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/tecnologia/noticia/2025/01/apos-meta-amazon-tambem-interrompe-programa-de-diversidade-e-inclusao.ghml>>. Acesso em: 22 jan. 2025.
- EXAME. **Diversidade e inclusão nas empresas se intensificam, orçamento cresce, mas acultramento é desafio**. 2023. Disponível em: <<https://exame.com/esg/diversidade-e-inclusao-nas-empresa-se-intensificam-orcamento-cresce-mas-acultramento-e-desafio/>>. Acesso em: 7 mar. 2025.
- FLEURY, Maria Tereza Leme. **Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras**. Revista de Administração de Empresas [online], v. 40, n. 3, pp. 18-25, 2000. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-75902000000300003>>. Acesso em 09 fev. 2022.
- FRAGA, Aline Mendonça et al. **As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019)**. Cadernos Ebape. Br, v. 20, n. 1, p. 1-19, 2022.

- GOIS, Pedro; FERRAZ, Janaynna de Moura. **Introdução ao pinkwashing: representatividade e marcas engajadas**. Revista de Política, Cultura e Arte, Niterói, v. 15, n. 2, p. 1-18, 2021. DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v15i2.49768>. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/pca/article/view/49768/29441>>. Acesso em: 22 jan. 2025.
- HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça - Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. Tempo Social, revista de sociologia da USP, jun. 2014, v. 26, n. 1, pp. 61-73. Disponível em: <<https://revistas.usp.br/ts/article/view/84979/87743>>. Acesso em: 09 fev. 2022.
- INSTITUTO ETHOS; EXAME. **Guia Exame de Diversidade 2020**. São Paulo: Instituto Ethos, 2020. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/guia-exame-de-diversidade-divulga-resultados/>>. Acesso em: 07 mar. 2025.
- MCKINSEY & COMPANY. **Diversidade importa: América Latina**. São Paulo: McKinsey & Company, 2020. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina>>. Acesso em: 22 jan. 2025.
- ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Enfrentando a discriminação contra Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Pessoas Trans & Intersexo – Padrões de conduta para empresas**. Nova Iorque, 2017. Disponível em: <<https://www.unfe.org/pt/what-we-do/our-campaigns/standards-of-conduct-for-business>>. Acesso em: 9 fev. 2022.
- PAPP, Anna Carolina; LIMA, Bianca; GERBELLI, Luiz Guilherme. **Na mesma profissão, homem branco chega a ganhar mais que o dobro que mulher negra, diz estudo**. Revista Globo. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/15/na-mesma-profissao-homem-branco-chega-a-ganhar-mais-que-o-dobro-da-mulher-negra-diz-estudo.ghtml>>. Acesso em: 09 fev. 2022.
- SAFESPACE. Disponível em: <<https://safe.space/a-safespace>>. Acesso em: 01 ago. 2024.
- MELO, Maria Fagna da Silva et al. DIVERSIDADE NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: A INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO. Caderno de Administração, Maringá, v.30, n.1, 2022. DOI: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v30i1.61687>
- SOMOS DIVERSIDADE; Organização Internacional do Trabalho (OIT); Ministério Público do Trabalho (MPT); Exame. **Pesquisa de Diversidade Aprendiz de**

2021. Disponível em:

<<https://exame.com/esg/pesquisa-ira-mapear-diversidade-e-acesso-ao-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 07 mar. 2025.

- TRANSEMPREGOS. **Cartilha Agora Vai: como incluir pessoas trans no ambiente de trabalho.** 2021. Disponível em: <<https://www.transempregos.com.br/files/ugd/7f7f8bd5bd0d9be5f2482a88e368c2db27cf56.pdf>>. Acesso em: 22 jan. 2025.





SEÇÃO

C

**Transformando
o mercado de
trabalho**

C1

Organizações pioneiras na promoção da empregabilidade LGBTI+

A promoção da empregabilidade LGBTI+ é uma questão central no enfrentamento da discriminação no mercado de trabalho e no fortalecimento de uma sociedade mais inclusiva e igualitária. Diversas organizações têm se destacado nesse esforço, oferecendo apoio, recursos e políticas afirmativas que buscam transformar a realidade profissional de pessoas LGBTI+.

Por meio de parcerias estratégicas, programas de capacitação e *advocacy*, essas entidades têm sido fundamentais na construção de uma sociedade que valoriza as diferenças e reconhece a diversidade como um fator de enriquecimento para o ambiente profissional. Elas têm se empenhado na criação de ambientes de trabalho mais seguros, promovendo a inclusão e a diversidade dentro das empresas, além de oferecer iniciativas que garantem que pessoas LGBTI+ possam acessar e crescer no mercado de trabalho sem enfrentar barreiras discriminatórias.

Neste capítulo, exploraremos a atuação de algumas dessas organizações, identificadas por meio de pesquisa no Google, destacando suas principais iniciativas e a relevância de suas contribuições para a promoção da igualdade de oportunidades e a superação de preconceitos enfrentados pela comunidade LGBTI+.

C1.1 - Atento

A Atento é líder global em *Business Transformation Outsourcing (BTO)*, oferecendo soluções personalizadas que aliam tecnologia de ponta ao fator humano para aprimorar a experiência do cliente. Sua missão é transformar cada interação em valor para os negócios, combinando inteligência artificial e consultoria especializada para gerar relacionamentos duradouros e resultados expressivos.



Saúde Mental e a População LGBTI+



A empresa reconhece a diversidade como um valor essencial e acredita que a inclusão de pessoas LGBTI+ fortalece a cultura organizacional, impulsiona a inovação e promove a equidade. Por isso, atua continuamente na construção de um ambiente acolhedor, onde todas as pessoas se sintam respeitadas, valorizadas e livres para expressar sua identidade de gênero e orientação sexual com autenticidade.

Desde 2013, a Atento implementa o uso do nome social em crachás e sistemas corporativos, tendo atendido mais de 1.500 solicitações relacionadas à identidade de gênero. A empresa também adota a política de utilização de banheiros conforme a identidade de gênero de cada indivíduo, promovendo um ambiente mais inclusivo e respeitoso.

Associada ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ desde 2014, a Atento reforça seu compromisso com os direitos humanos e com a promoção da equidade no ambiente corporativo. A adesão ao Fórum representa uma aliança estratégica com outras organizações dedicadas à defesa dos direitos da população LGBTI+, fortalecendo as ações internas voltadas à inclusão, ao respeito e à valorização da diversidade sexual e de gênero.

Além disso, a companhia realiza diversas iniciativas ao longo do ano com foco no pilar LGBTI+, como a disponibilização de um Guia de Respeito às Pessoas Trans em sua intranet; eventos presenciais e online com a participação de trabalhadores e convidados da comunidade LGBTI+; vídeos com depoimentos de pessoas trans compartilhando seus desafios e conquistas; e comunicações internas em datas relevantes, como o Dia da Visibilidade Trans e o Mês do Orgulho LGBTI+; treinamentos para toda a liderança sobre combate ao assédio, discriminação e preconceito, entre outras iniciativas.



Saiba mais:

Guia de Boas Práticas para Pessoas Cisgênero:
Respeito e Apoio às Pessoas Transgênero

Conheça outras iniciativas da Atento:
<https://atento.com/pb/>



C1.2 - Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+



Fundado em março de 2013, o Fórum LGBTI+ é um movimento empresarial que, de forma contínua, une grandes empresas em torno de 10 compromissos para promover os direitos humanos LGBTI+.

A expectativa é que cada empresa dedique esforços para cumprir esses compromissos em suas interações com as partes interessadas, visando impactar positivamente não apenas o ambiente empresarial, mas toda a sociedade.

Com o propósito de articular empresas em torno do compromisso com os direitos humanos LGBTI+ no ambiente empresarial e na sociedade, o Fórum tem como objetivos:

1. aprimorar práticas de gestão empresarial e gerar efetiva adição de valor para marcas e sociedade;
2. combater a LGBTIfobia e seus efeitos prejudiciais a pessoas, negócios e sociedade;
3. atuar de forma conjunta, articulada no Fórum, para impactar positivamente o ambiente empresarial e a sociedade.

O Fórum LGBTI+ desempenha um papel vital em consonância com a missão das empresas participantes, vinculando-se à identidade de cada empresa, incorporando missão, visão e valores inspirados nos princípios universais de direitos humanos.

Explorando uma agenda de inovação e adição de valor com oportunidades de negócios éticos, o Fórum busca uma gestão socialmente responsável que contribua para o desenvolvimento sustentável. Isso reflete o compromisso conjunto das empresas em estabelecer padrões cada vez mais elevados de respeito aos direitos humanos, assumindo, em conjunto com o Fórum, um papel influenciador no meio empresarial e na sociedade em geral.

Para orientar suas ações, o Fórum dispõe de um regimento interno composto por diferentes instâncias, tais como Comitê de Empresas, Comitê Gestor, Conselho Consultivo, Comitês Temáticos, Secretaria Executiva. Adicionalmente, instâncias como o Comitê de Presidentes e o Comitê de Executivos de RH foram estabelecidas para promover a interação entre diversas áreas das empresas, assegurando uma abordagem abrangente e eficaz em relação ao tema.

Os 10 compromissos da empresa com os direitos LGBTI+

1. Comprometer-se, presidência e executivos, com o respeito e promoção dos direitos LGBTI+, repudiando posturas discriminatórias. Essa postura envolve tornar públicos esses compromissos, orientar decisões confor-

me os valores da empresa, rejeitar a homo-lesbo-transfobia nos negócios e articular-se com outras organizações, fortalecendo a promoção, defesa e ampliação dos direitos LGBTI+ na sociedade;

2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTI+, promovendo metas específicas para a inclusão de pessoas trans e travestis;
3. Promover um ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTI+, definindo ferramentas institucionais para capacitar gestores/as e identificar práticas de discriminação;
4. Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBTI+, inserindo o tema de forma positiva na comunicação interna da empresa;
5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBTI+, prevenindo, resolvendo ou encaminhando os possíveis problemas em relação à temática LGBTI+;
6. Promover o respeito aos direitos LGBTI+ na comunicação e *marketing*, realizando um acompanhamento formal;
7. Promover o respeito aos direitos LGBTI+ no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes, prezando pela qualidade de atendimento e tratamento;
8. Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBTI+, como ações de capacitação e de apoio a organizações formadoras;
9. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBTI+ na cadeia de valor, realizando ações afirmativas para a diversidade;
10. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBTI+ na comunidade, sejam elas de iniciativa de organizações governamentais ou não governamentais.

Para saber mais sobre cada compromisso, acesse:

<https://www.forumempresaslgbt.com/10-compromissos>



C1.2.1 - Empresas parceiras

Ao todo, no ano de 2025 contabilizaram 158 empresas signatárias no Fórum LGBTI+, das mais diversas áreas de atuação. As principais apoiadoras são:



Para conhecer a lista completa das empresas signatárias do Fórum LGBTI+, acesse:

<https://www.forumempresaslgbt.com/empresas>

C1.3 - Instituto +Diversidade

O Instituto +Diversidade é uma organização sem fins lucrativos que mobiliza recursos para articular soluções de alto impacto social, com o objetivo da geração de oportunidades que empoderem profissionalmente a comunidade LGBTI+ de todo o Brasil.

Com a missão de promover o trabalho digno e a geração de renda para as pessoas LGBTI+, o Instituto +Diversidade atua em quatro grandes áreas. São elas:

1. Geração de Renda: contribuição para geração de renda de negócios liderados por pessoas LGBTI+;
2. Empresas e Mercado: promoção a empregabilidade de pessoas LGBTI+ no mercado formal de trabalho;
3. Pesquisa e Dados: sendo uma fonte confiável de dados e conteúdo sobre a realidade da população LGBTI+;
4. Rede de Apoio: apoia o fortalecimento institucional de organizações de base que atendem a população LGBTI+.

As iniciativas do Instituto +Diversidade abrangem diversas áreas de importância, tais como:

Editais LGBT+ Orgulho: Que promove projetos de empreendedorismo, geração de renda e emprego no Brasil – e que já patrocinou 35 iniciativas das últimas quatro edições;

Pride: Tem o objetivo de promover o desenvolvimento de habilidades profissionais e pessoais para pessoas trans e travestis. Além disso, treina pessoas de organizações da sociedade civil para disseminar e multiplicar conhecimento sobre ambientes de trabalho seguros e inclusivos para pessoas LGBTI+;

Feira DiverS/A: Desde 2015, é o principal evento de conexão e articulação de oportunidades entre estudantes e profissionais LGBTI+ e empresas que promovem a diversidade e inclusão em seus times. Possui ações como banco de talentos, oficinas de carreira, roda de conversa, mentoria, entre outros;

Prêmio LGBTI+ Pesquisa: Visa fomentar e dar visibilidade para produção de monografias de graduação e dissertações de mestrado que abordam a temática da diversidade e inclusão LGBTI+ nos ambientes educacionais ou de trabalho;

Equidade BR: Avalia empresas e corporações brasileiras sobre a inclusão LGBTI+ no local de trabalho. Na edição de 2024, premiou 79 organizações como “Melhores Empresas Para Pessoas LGBTI+ Trabalharem”;

Empreendedorismo LGBTI+ 50+ Gerações: Estudo que visa abrir novas perspectivas de negócios, além de ajudar a pautar a elaboração de políticas públicas que vão gerar mais inclusão e mais desenvolvimento social para a população LGBTI+ e para o mercado brasileiro.



Para conhecer mais sobre o Instituto +Diversidade, acesse:

<https://www.institutomaisdiversidade.com.br/>

C1.4 - Instituto Ethos



O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social foi fundado em 1998 por empresários e executivos, sendo uma organização sem fins lucrativos, que busca mobilizar e sensibilizar empresas para uma gestão socialmente responsável, através de ferramentas que ajudam as empresas a analisarem suas práticas de gestão, transformando-as em parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável.

Dessa maneira, com o objetivo de semear a promoção dos direitos humanos, mais particularmente dos direitos LGBTI+ no mercado de trabalho, fomentando o debate

e estimulando a adoção de ações empresariais direcionadas para esta comunidade, o Instituto Ethos em parceria com o Fórum LGBTI+, lançaram juntos o manual “O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT”.

Também através dessa parceria, foi possível a elaboração do “Guia Temático para a Promoção dos Direitos LGBTI+”, que combina o sistema de indicadores Ethos com os 10 compromissos do Fórum LGBTI+, ampliando a contribuição das empresas signatárias nas práticas de gestão empresarial no mercado. Esses indicadores são uma ferramenta de diagnóstico, planejamento e gestão que orienta as empresas a consolidar suas estratégias e práticas de promoção dos direitos LGBTI+.



Para saber mais sobre os Indicadores Ethos – Fórum LGBTI+ e conhecer a ferramenta gratuita, acesse:

<https://www.forumempresaslgbt.com/indicadoresethosforumlgbt/>

C1.5 - Representa S/A

Tem como objetivo principal acelerar a inclusão, ampliando a representatividade de pessoas LGBTI+, mulheres, pessoas negras, indígenas, com deficiência e +50 anos às oportunidades do mercado de trabalho.

A Representa S/A presta ajuda para pessoas que estão em busca de trabalho, recrutadores e empresas que estão contratando através de várias ações:

- Pessoa em busca de trabalho: busca por vagas de emprego, busca por bolsas e programas que impulsionam a carreira e aprendizado para maximizar o desenvolvimento profissional;
- Recrutadores: divulgação de vagas, busca ativa de candidatos e aprendizado de boas práticas para conduzir processos seletivos inclusivos e equitativos;
- Empresas que estão contratando: atração e recrutamento de pessoas, construção de marca empregadora inclusiva e apoio no desenvolvimento de talentos de grupos minorizados.



Para conhecer mais sobre o trabalho da Representa S/A, acesse:

<https://representa-sa.com/>

C1.6 - Santo Caos

É uma consultoria de estratégias humanas e organizacionais que busca fazer do trabalho um lugar de felicidade, pertencimento e significado. Atua em três frentes: “Diversidade, Equidade & Inclusão”, “Cultura e clima organizacional” e “Comunicação interna”.

A Santo Caos entende que a questão da diversidade não é apenas uma questão social, mas também um aspecto fundamental para os negócios que estão inseridos em um mundo cada vez mais dinâmico e focado em ESG.

Além disso, em seu site é possível acessar conteúdos de *e-books* gratuitos que falam sobre preconceito, guia de equidade de gênero, entre outros.



Para conhecer mais sobre o trabalho da Santo Caos, acesse:

<https://www.santocaos.com.br/>

C1.7 - TODXS



A TODXS é uma associação sem fins lucrativos dedicada a empoderar e promover a inclusão de pessoas LGBTI+ no Brasil. Surgiu após um incidente de homofobia em um bar de Fortaleza em 2016. Esse evento inspirou um grupo de pessoas amigas a criar uma *startup* social e desenvolver um aplicativo para denunciar discriminação e violência contra a comunidade LGBTI+.

Na época, o aplicativo foi finalista do *Google Awards Global 2017* como destaque na categoria de Impacto Social. Atualmente, a TODXS conta com o apoio de pessoas trabalhadoras, voluntárias, parceiras e empresas nacionais e internacionais. Em 2024, foi reconhecida como um caso de sucesso no Fórum Mundial de Davos!

Missão

- Empoderar a comunidade LGBTI+ e educar a sociedade brasileira para transformar o Brasil em um país verdadeiramente inclusivo e livre de discriminação.

Visão

- Potencializar o acesso à renda e dignidade social por pessoas LGBTI+ oferecendo conexões e oportunidades de desenvolvimento;

- Engajar tomadores de decisão em governos e empresas com as pautas LGBTI+;
- Fortalecer lideranças e organizações sociais que atuem pelo bem-estar da população LGBTI+;
- Sensibilizar a sociedade por meio da produção e disseminação de dados confiáveis sobre a população.

Valores

- Amor: amamos o que somos e o fazemos;
- Respeito: todas as pessoas importam;
- Autenticidade: defendemos o viver diferente;
- Inovação: criamos oportunidade;
- Credibilidade: somos referência onde atuamos;
- Visão: o futuro começa hoje.

C1.7.1 - Principais frentes

- **Projetos:** Com foco nas necessidades essenciais do público LGBTI+, os projetos da TODXS abordam questões essenciais como cidadania, empreendedorismo e empregabilidade, visando promover uma inclusão completa e sustentável da comunidade;
- **Consultoria:** Presta consultoria em Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) para instituições públicas e privadas, fornecendo soluções específicas nos recortes de etnia, idade, gênero, orientação sexual e presença de deficiência.



Projetos desenvolvidos:

- Guia de Boas Práticas Mês da Visibilidade Trans e Travesti;
- Guia de Boas Práticas Mês do Orgulho;
- Guia TODXS Escolas – Como criar um ambiente escolar mais inclusivo para todas as pessoas;
- Guia de Boas Práticas Setembro Verde;
- Guia de Boas Práticas Mês da Consciência Negra;
- Guia de Boas Práticas LGBTQIAPN+ com a Smurfit Westrock;
- Planejamento estratégico de Diversidade, Equidade e Inclusão com o Grupo QuintoAndar.



Ao todo, a TODXS já desenvolveu mais de dez cartilhas elaboradas em parceria com empresas que possuem filiais em nosso país ou empresas brasileiras ao longo dos últimos seis anos, como por exemplo o Guia de Boas Práticas LGBTQIAPN+ com a Smurfit Westrock!



Dúvidas? Entre em contato: contato@todxs.org
Para conhecer mais sobre as iniciativas da todo, acesse:
<https://linktr.ee/todxsbrasil>

C1.8 - TransEmpregos

A TransEmpregos é o maior e mais antigo projeto de empregabilidade de pessoas trans do Brasil. Além de oferta direta de vagas de trabalho em seus canais, as pessoas usuárias também podem se inscrever em cursos de formação de atividades e ter acesso a conteúdos para implementação e aperfeiçoamento dos processos de inclusão.

Foi criada em 2013 com a missão de trabalhar junto às empresas para confrontar a discriminação e preconceitos causadores da grande dificuldade de acesso ao mercado de trabalho formal pela população trans. Com a aceitação do projeto pelas empresas, a TransEmpregos consegue exercer seu objetivo de garantir emprego e dignidade a pessoas antes excluídas pelo simples fato de terem uma identidade e/ou orientação diferente da maioria das outras pessoas.

O que iniciou com um trabalho que consistia em juntar currículos e apresentá-los às empresas para possíveis contratações, evoluiu e passou a incluir o auxílio às empresas na criação de um ambiente acolhedor para essas pessoas, e hoje em dia trabalha com empresas que realmente querem fazer mudanças sociais.

Isso quer dizer que a TransEmpregos não busca vagas exclusivas para pessoas trans, mas sim um mundo inclusivo, trabalhando para que pessoas possam ser analisadas pelo RH corporativo sem sofrer preconceitos e discriminações neste processo.

Abaixo alguns projetos de impacto da TransEmpregos:

- **TransFormação:** curso online dedicado a pessoas transgêneras que buscam se preparar para entrar no mercado de trabalho.
- **EmpoderaTrans:** rede gratuita de empreendedorismo de pessoas trans.
- **TransFORMAdores:** banco de histórias de vida e biografias de pessoas trans divididos por estados e profissões.
- **TalentosTrans:** espaço para apresentação de perfis de profissionais trans já graduados que ainda não conseguiram se colocar no mercado de trabalho.
- **TransformaEventos:** grupo de profissionais trans treinados para eventos com o objetivo de gerar grande impacto social e diferencial em eventos para empresas do mercado.



Para conhecer mais sobre a TransEmpregos, acesse:
<https://www.transempregos.com.br/>

C1.9 - Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é um órgão especializado na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, e vem ampliando sua atuação para além da fiscalização e repressão de irregularidades. Em alinhamento com sua missão constitucional, o MPT tem se destacado como articulador de políticas públicas e promotor de iniciativas que favorecem a inclusão de grupos historicamente vulnerabilizados no mercado formal de trabalho – especialmente pessoas LGBTI+ (MPT, s.d.).

Por meio de parcerias com órgãos públicos, organismos internacionais e organizações da sociedade civil, o MPT implementa projetos voltados à capacitação profissional, à sensibilização do setor produtivo e à construção de ambientes laborais diversos, seguros e equitativos. Desde 2017, o MPT tem atuado de forma propositiva na promoção da empregabilidade de pessoas em situação de vulnerabilidade social. Um exemplo emblemático é o projeto Cozinha&Voz, realizado em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e diversas entidades sociais, que já qualificou cerca de 494 pessoas como assistentes de cozinha – incluindo homens e mulheres transgênero – em sete estados brasileiros (ONU, 2022).



Entrega dos certificados aos formandos foi feita pela Chef Paola Carosella em Rondônia.



Turma do Projeto Mais Um Sem Dor na casa das mulheres Coralinas em Goiás.

Outro destaque é o projeto Mais Um Sem Dor, idealizado pelo MPT em Goiás (MPT-GO), também em parceria com a Justiça do Trabalho, OIT e SENAI. Desde 2018, essa iniciativa tem promovido a qualificação profissional e a inserção de aproximadamente 2.500 pessoas no mercado formal de trabalho (MPT, 2024). Entre os públicos atendidos estão pessoas trans e travestis, mulheres negras, imigrantes, refugiados, quilombolas, mulheres privadas de liberdade em regime fechado e pessoas em situação de rua, reafirmando, assim, o compromisso institucional com a promoção da inclusão e da igualdade de oportunidades.

No biênio 2024-2025, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), vinculada ao MPT, desenvolve o Projeto Nacional Estratégico “Empregabilidade LGBTQIAPN+: Políticas Públicas, Empresas e Direitos Humanos” (MPT, s.d.). A partir dessas ações estruturantes de caráter nacional, o MPT tem impulsionado projetos locais com resultados concretos na capacitação e empregabilidade de pessoas LGBTI+ em situação de vulnerabilidade.

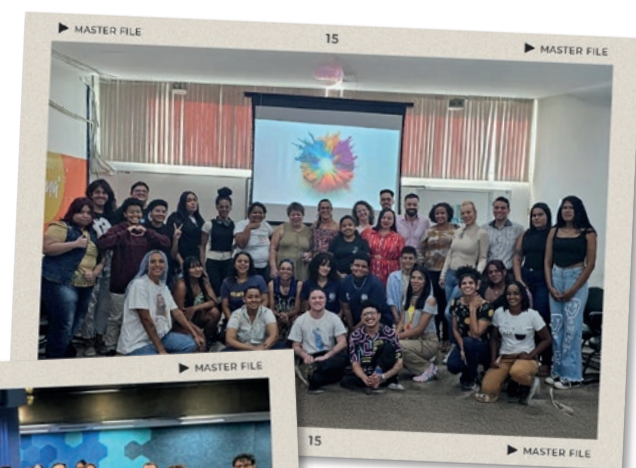
Alguns casos de sucesso ilustram o impacto direto das iniciativas e podem servir de referência para estratégias empresariais de inclusão. No estado do Espírito Santo, o MPT, em parceria com a Associação GOLD, ofertou 20 vagas no curso de cuidador de idosos, especialmente para pessoas transexuais e travestis da Grande Vitória. A formação técnica proporcionou autonomia financeira e inserção social aos participantes, revelando a potência da qualificação profissional como ferramenta de transformação.



Formatura do Projeto Qualifica Trans no Espírito Santo.

Já no estado de Rondônia, o MPT em conjunto com a Comunidade Cidadã Livre (COMCIL), o Instituto +Diversidade, a OIT, o Instituto Federal de Rondônia (IFRO) e a Central Única de Trabalhadores (CUT) capacitaram vinte pessoas LGBTI+ para o setor administrativo e promoveram formação em diversidade para equipes de recursos humanos de empresas locais. A iniciativa gerou oportunidades reais de integração no mundo do trabalho e impulsionou a construção de ambientes laborais mais inclusivos.

Turma do curso de auxiliar administrativo em Rondônia.



Roda de conversa sobre o papel das empresas na promoção da diversidade realizada no estado do Ceará.

Turma do curso de auxiliar administrativo em Rondônia.



Além disso, o MPT vem promovendo feirões de empregabilidade LGBTI+, junto com parceiros locais em cada estado da Federação. Destaca-se a feira promovida pelo Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, em parceria com a Secretaria do Trabalho e o MPT no Ceará que, em maio de 2025, promoveu quase trezentas oportunidades de emprego em funções variadas (MPT, s.d.).

Na Rregião Norte, o MPT lançou a Conexão pela Diversidade (Conexidade) – a primeira semana pela empregabilidade LGBTI+ –, iniciativa que, em sua primeira edição, em 2025, contou com ações nos estados de Rondônia, Acre, Amazonas e Pará. Foram realizados atendimento relacionados à retificação de documentos, oferta de serviços de apoio e capacitação profissional, seminários, bem como feiras para a contratação de pessoas LGBTI+, com a oferta de mais de 250 vagas de trabalho em parceria com empresas da região que ofertaram vagas inclusivas (MPT, s.d.).

C2

Casos de sucesso

As empresas que adotam e promovem ações de inclusão e diversidade no mercado de trabalho têm se destacado como “Casos de sucesso” ou “Boas práticas”, reconhecidas por serem referência na implementação de políticas de diversidade. Ao integrar pilares estratégicos de empregabilidade, as organizações não só criam um ambiente mais justo, mas também potencializam o crescimento e a valorização de todos os trabalhadores. Pilares como:

- recrutamento inclusivo;
- ambiente culturalmente diversificado;
- desenvolvimento de talentos e aceleração de carreiras.

Esses pilares são essenciais para que as empresas atraiam, retenham e desenvolvam profissionais de diferentes origens e trajetórias. Alinhando suas iniciativas aos três pilares, as empresas se tornam exemplos de transformação e inovação, impactando positivamente tanto o mercado quanto a sociedade.

Os principais pilares estratégicos de empregabilidade são:

- **Desenvolvimento para o trabalho e/ou empreendedorismo (RSC):** apoio à preparação de indivíduos para o mercado de trabalho ou para o empreendedorismo, promovendo a inclusão de grupos marginalizados;
- **Recrutamento inclusivo e vagas afirmativas:** criação de oportunidades de emprego direcionadas a grupos historicamente discriminados, como mulheres, pessoas negras, pessoas LGBTI+ e pessoas com deficiência;
- **Seleção e contratação:** processos de recrutamento e seleção que garantem a equidade e a eliminação de preconceitos, assegurando que todos os candidatos tenham oportunidades justas;
- **Ambiente e cultura inclusivos:** desenvolvimento de uma cultura organizacional que valoriza a diversidade e cria um ambiente de respeito e acolhimento para todos os trabalhadores;
- **Desenvolvimento de talentos e aceleração de carreira:** iniciativas para garantir que todas as pessoas trabalhadoras, independentemente

de sua identidade, tenham a oportunidade de crescer e se desenvolver dentro da organização;

- ✚ **Empregabilidade trans:** garantia de oportunidades e respeito no ambiente de trabalho para pessoas trans, assegurando que possam acessar e prosperar em suas carreiras.

A seguir, serão apresentados exemplos de empresas que podem ser consideradas casos de sucesso na implementação dos pilares estratégicos de empregabilidade para a inclusão da diversidade. Essas empresas foram selecionadas em parceria com o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ entre outubro de 2024 e fevereiro de 2025, como parte da divulgação do I Seminário de Empregabilidade LGBTI+, realizado em Brasília em novembro de 2024.

Durante esse período, o Fórum LGBTI+ compartilhou com suas empresas signatárias um questionário elaborado pela Aliança Nacional LGBTI+, com o objetivo de identificar organizações interessadas em compor a programação do seminário e/ou participar deste manual, por meio do compartilhamento de práticas inspiradoras. As experiências selecionadas visam servir como referência para outras instituições comprometidas com uma cultura organizacional mais inclusiva e transformadora.

C2.1 - Accor Hotels



O histórico da Accor na promoção da diversidade, equidade e inclusão ganhou um marco importante em 2014, com a criação do Comitê de Ética, responsável por assegurar o cumprimento das políticas corporativas e fortalecer uma cultura organizacional baseada em valores éticos. Em 2017, a empresa tornou-se pioneira no setor hoteleiro ao aderir ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, reafirmando seu compromisso com os direitos da comunidade LGBTI+ e com a construção de um ambiente mais inclusivo.

A partir de 2021, a inclusão LGBTI+ passou a integrar oficialmente a estratégia global de DEI da Accor, com o objetivo de promover um ambiente seguro e acolhedor para todas as pessoas, tanto trabalhadores(as) quanto hóspedes.

Esse compromisso se traduz em metas concretas e ações estruturadas que têm como finalidade tornar a empresa uma referência em inclusão no setor hoteleiro.

Entre essas ações, destaca-se a vinculação de parte do bônus das lideranças a indicadores de DEI, com ênfase na inclusão de pessoas LGBTI+. Além disso, a Accor atua em três frentes principais:

- **Capacitação de equipes:** treinamentos para recrutamento, acolhimento e desenvolvimento de pessoas trabalhadoras LGBTI+;
- **Conscientização:** sensibilização das pessoas trabalhadoras sobre a importância da diversidade e promoção de um ambiente de trabalho inclusivo;
- **Promoção de diálogo e respeito:** incentivo ao respeito à diversidade dentro e fora da empresa.



A Accor conta com Embaixadores LGBTI+ em diversos países e comitês internos de diversidade que promovem ações de conscientização e celebram datas como o Dia Internacional de Combate à LGBTIfobia e o Dia do Orgulho LGBTI+. Essas ações integram uma estratégia mais ampla de DEI, com apoio da Diretoria Executiva e do Comitê de Ética, e incluem metas transparentes, formações contínuas e eventos como a Semana DEI.

Esse compromisso tem gerado reconhecimentos importantes: em 2023, a Accor recebeu, pelo terceiro ano seguido, o Selo de Direitos Humanos e Diversidade da Prefeitura de São Paulo, foi destaque no ranking “GPTW Diversidade/LGBTQIA+” e recebeu o certificado Equidade BR da Human Rights Campaign como “Melhor Empresa para Pessoas LGBTI+ Trabalharem”.

Em 2024, a empresa ampliou suas ações de inclusão com treinamentos para pessoas trans em parceria com o Instituto Mais Diversidade, resultando em contratações, e realizou um Feirão de Empregabilidade LGBTI+ com a Prefeitura de São Paulo, contratando dezessete pessoas, nove delas trans. As iniciativas reforçam o compromisso com um ambiente mais justo, representativo e acolhedor.

Compromisso contínuo

A Accor mantém diversas iniciativas para promover a diversidade e inclusão, incluindo:

- **Programas de treinamento:** a Accor Heartist Solidarity (Heartists®), iniciativa que apoia cursos de hotelaria e recruta candidatos da comunidade LGBTI+ e pessoas trans para futuras contratações, é mais uma das ações que reforçam o compromisso da empresa com a inclusão, promovendo a igualdade no recrutamento e no desenvolvimento de carreira;

- **Ofertas para hóspedes LGBTI+:** parcerias com redes internacionais e locais;
- **Certificação *Travel Proud*:** mais de 1.100 propriedades Accor treinadas e certificadas globalmente, com 80% dos hotéis no Brasil já certificados;
- A Accor continua a apoiar os “Padrões Globais de Conduta LGBTI” da ONU e é *Platinum Partner* da IGLTA, reforçando seu compromisso com a diversidade e inclusão.



Dúvidas? Entre em contato com: laisfernanda.souza@accor.com

C2.2 - APP Brasil



A Associação de Profissionais de Propaganda (APP Brasil) tem atuado com foco no pilar estratégico de Ambiente e Cultura Inclusiva, promovendo discussões e reflexões sobre diversidade no setor da comunicação e da publicidade. Desde 2021, a entidade realiza o projeto “Banho de Diversidade”, uma iniciativa voltada à inclusão e ao reconhecimento da pluralidade de identidades dentro do ecossistema publicitário.

O projeto consiste em organizar fóruns e eventos que reúnem profissionais, especialistas e representantes da comunidade LGBTI+, para debater os desafios e encontrar caminhos possíveis, a fim de tornar o setor mencionado mais representativo, acolhedor e justo. Por meio desses encontros, a APP Brasil estimula o diálogo e a construção de uma cultura organizacional mais consciente e aberta às diferenças.

O “Banho de Diversidade” tem como principal objetivo ampliar o debate sobre inclusão e pluralidade de forma transversal, alcançando agências, anunciantes, veículos de comunicação e profissionais do setor. A iniciativa também busca sensibilizar lideranças e promover trocas de boas práticas entre organizações, contribuindo para a transformação da cultura no ambiente de trabalho.

Embora a APP Brasil não esteja diretamente envolvida com processos seletivos ou contratações, sua atuação na formação de cultura inclusiva tem impacto direto no mercado publicitário como um todo, promovendo espaços de acolhimento simbólico e construção coletiva de conhecimento.



Dúvidas? Entre em contato com:

silvio.soledade@appbrasil.org.br

No site da APP Brasil é possível assistir a painéis e lives realizados pelo programa **“Banho de Diversidade”**. Para isso, acesse:

<https://appbrasil.org.br/banho-da-diversidade/>

C2.3 - Arcos Dorados (McDonald's)



A Arcos Dorados, maior franquia independente do McDonald's no mundo, investe de forma estratégica na promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, seguro e acolhedor para a comunidade LGBTI+, com destaque para a população trans. Suas ações afirmativas vão desde políticas internas até programas de apoio jurídico, psicológico e oportunidades reais de crescimento profissional.

A trajetória da inclusão começou em 2016, com a criação da Cooltura de Serviço, movimento de cultura organizacional baseado no propósito de “gerar bons momentos, sendo você mesmo”. Desde então, a empresa criou o Comitê de Diversidade e Inclusão (2018), lançou a Política de Lugar de Trabalho Seguro e a Rede Orgulho Arcos (2021), formada por pessoas trabalhadoras com diferentes identidades e orientações. Em 2022, publicou o Guia de Diversidade Sexual, voltado ao letramento de lideranças e trabalhadores em geral. Já em 2023, lançou a campanha nacional “Respeito é como Méqui: todo mundo gosta”, veiculada em mais de 160 milhões de bandejas, reforçando seu compromisso com a diversidade de gênero e sexual.

Iniciativas e programas

- **Inclusão no processo seletivo**, com foco em segurança psicológica e respeito ao uso do nome social, mesmo sem retificação documental;
- **Uniformes neutros**, garantindo liberdade e conforto à identidade de gênero de cada pessoa;
- **Treinamentos obrigatórios sobre diversidade**, inclusão e vieses inconscientes para todas as equipes e lideranças;
- **Apoio psicológico e jurídico**, com sessões gratuitas de terapia e orientação para retificação de registro civil e acesso a tratamentos de afirmação de gênero;

- **Promoção interna com intencionalidade**, resultando em mais de 5.200 promoções de pessoas LGBTI+ desde 2023, com destaque para as 174 pessoas LGBTI+ em cargos de liderança, o que representa 15% das posições de gestão;
- **Cobertura de saúde inclusiva**, com procedimentos de afirmação de gênero já previstos no plano;
- **Ambiente físico adaptado**, com banheiros de cabines individuais e sinalizações inclusivas;
- **Canais de denúncia acessíveis**, como o Sistema Resguarda, disponível 24 horas por dia, amplamente divulgado em todos os espaços da empresa.

A atuação da Arcos Dorados tem gerado impactos significativos. Hoje, são mais de 9.500 pessoas trabalhadoras LGBTI+, incluindo 995 pessoas trans. O compromisso da empresa também se estende à sociedade, com participação na Feira DiverSA – maior evento LGBTI+ de empregabilidade da América Latina –, campanhas com mais de 250 influenciadores e programas como “Orgulho de Ser” e “Todo Dia é Dia de Orgulho”, presentes nos mais de 1.200 restaurantes da rede.



Esse engajamento se reflete em resultados sociais e econômicos: em 2023, políticas de DEI e pertencimento impulsionaram um aumento de 18,9% na receita no Brasil e 40% nas vendas digitais. No mesmo ano, foram servidas mais de 6,3 milhões de refeições gratuitas, sendo 1,2 milhão para pessoas trabalhadoras LGBTI+ via o programa MyBreak. Diante das enchentes no Rio Grande do Sul, a empresa ofereceu apoio direto a 348 pessoas trabalhadoras LGBTI+ com auxílio moradia, alimentação, kits emergenciais e garantia de emprego.

A Arcos Dorados também compartilha suas práticas com o mercado por meio do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, contribuindo para a promoção da equidade. Sua atuação articula políticas institucionais, escuta ativa e ações com impacto mensurável, reforçando seu compromisso com a diversidade no setor de alimentação e varejo.

Dúvidas? Entre em contato com: imprensa.mcd@inpresspni.com.br

C2.4 - Copastur Viagens e Turismo



A Copastur atua estrategicamente no pilar de Ambiente e Cultura Inclusiva, reconhecendo que um local de trabalho saudável e respeitoso é essencial para o bem-estar e o desenvolvimento de todas as pessoas trabalhadoras.

Com esse compromisso, a empresa implementa iniciativas que promovem a diversidade, a escuta ativa e o fortalecimento dos vínculos com a comunidade LGBTI+.

Lançado em 2023, o grupo de afinidade Vozes LGBTI+ é uma iniciativa formada por pessoas trabalhadoras voluntárias que se reúnem regularmente para promover ações de conscientização, compartilhar boas práticas e construir um ambiente corporativo mais acolhedor, plural e informado.

Entre as atividades realizadas, destacam-se:

- rodas de conversa sobre temas relevantes para a comunidade LGBTI+ e pessoas aliadas;
- campanhas de comunicação interna, com conteúdos veiculados por e-mail e nas TVs corporativas;
- publicações no blog de diversidade da Copastur, reforçando o papel da informação como ferramenta de transformação cultural.

O principal propósito do Vozes LGBTI+ é ampliar o acesso à informação e construir uma cultura organizacional inclusiva, na qual todas as identidades sejam respeitadas e celebradas. Por meio do engajamento coletivo e da troca de experiências, o grupo busca sensibilizar e envolver toda a empresa na promoção da equidade e do respeito à diversidade.

Dúvidas? Entre em contato com: julia.souza@copastur.com.br

C2.5 - DiverCidade HUB



A DiverCidade HUB atua estrategicamente no pilar de Seleção e Contratação, com o objetivo de promover a empregabilidade da população LGBTI+ e de outros grupos minorizados.

Para isso, desenvolve o programa *DiverseMatch*, uma iniciativa que visa capacitar profissionais dessas comunidades e conectá-los a oportunidades reais no mercado de trabalho.

O *DiverseMatch* tem como principais objetivos:

- capacitar pessoas de grupos minorizados para que se destaquem nos processos de recrutamento e seleção;
- sensibilizar profissionais de RH e pessoas recrutadoras sobre a importância da inclusão;

- estabelecer conexões entre talentos diversos e vagas prioritárias em empresas parceiras.

Em 2024, o programa realizou cinco edições, beneficiando diretamente pessoas trans, pessoas com deficiência e o público LGBTI+ em geral. Os resultados são expressivos: 35% das pessoas participantes foram contratadas, e o programa atingiu um índice de satisfação (NPS) de 95, além de avaliações muito positivas por parte das empresas envolvidas.

O *DiverseMatch* é estruturado em duas frentes principais:

1. capacitação técnica para profissionais de RH e pessoas recrutadoras, com foco em práticas de recrutamento inclusivo;
2. preparação intensiva das pessoas candidatas, com um mês de treinamentos sobre *pitch*, *storytelling*, elaboração de currículo e otimização de perfis no LinkedIn, a fim de potencializar seu desempenho em processos seletivos.

Além da formação, o programa promove eventos presenciais que incentivam o **networking** entre pessoas candidatas e empresas. Nesses encontros, os participantes têm a oportunidade de apresentar seus *pitches* e se conectar diretamente com oportunidades de trabalho.

O acolhimento da comunidade LGBTI+ é contínuo:

- **Antes da seleção:** as pessoas candidatas recebem treinamentos voltados à comunicação e ao posicionamento profissional;
- **Durante:** participam de atividades de desenvolvimento de carreira e se conectam à empresas parceiras;
- **Depois:** as pessoas trabalhadoras continuam sendo acompanhadas pela equipe da DiverCidade HUB, garantindo suporte e fortalecimento da trajetória profissional.



Dúvidas? Entre em contato com:
contato@divercidade.net

Para conhecer mais sobre o DiverCidade HUB e seu programa *DiverseMatch*, acesse:
<https://www.youtube.com/@DiverCidadehub>

C2.6 - Dow



A Dow atua de forma estratégica no pilar de Ambiente e Cultura Inclusiva, reconhecendo que a construção de um ambiente corporativo seguro, respeitoso e plural é fundamental para o bem-estar, o desenvolvimento e a permanência de todas as pessoas trabalhadoras.

Com ações estruturadas e sustentadas ao longo do tempo, a empresa vem fortalecendo seu compromisso com a diversidade, com ênfase na inclusão da população LGBTI+, especialmente de pessoas trans.

Essa transformação cultural se concretiza por meio de políticas afirmativas, benefícios igualitários, programas de capacitação e iniciativas que garantem a visibilidade e o reconhecimento das identidades LGBTI+ em todos os níveis da organização. A empresa entende que a verdadeira inclusão começa antes mesmo da contratação e se estende ao longo de toda a jornada da pessoa trabalhadora.

Com práticas de referência e atuação pública comprometida com os direitos humanos, a Dow compartilha suas ações com o setor empresarial, contribuindo para a construção de um mercado de trabalho mais justo, representativo e diverso.

Iniciativas e programas

- ✦ **Programa jovem aprendiz trans:** iniciado em 2023, em parceria com a Rede Cidadã, é voltado à capacitação e inserção formal de jovens trans no mercado de trabalho. A meta de 15% das vagas de jovem aprendiz dedicadas a pessoas trans foi atingida, com contratações realizadas em São Paulo, Breu Branco, Jundiaí e Aratu;
- ✦ **Grupo de Afinidade GLAD (Gays, Lesbians and Allies at Dow):** presente no Brasil desde 2012, atua nas frentes de mudança cultural e benefícios, promovendo treinamentos de letramento, ações de visibilidade durante o Mês do Orgulho e espaços seguros para diálogo e apoio entre pares;
- ✦ **Benefícios inclusivos:** igualdade nos benefícios para casais do mesmo sexo/gênero, cobertura de terapia hormonal para pessoas trans desde 2018, pronomes nos cartões de visita e reconhecimento de direitos previdenciários em planos de pensão;
- ✦ **Fornecedores diversos:** programa que estimula a contratação de fornecedores liderados por pessoas de grupos minorizados, incluindo empresas LGBTI+;
- ✦ **Treinamentos de Letramento em Diversidade e Inclusão:** cerca de 60% das pessoas funcionárias da Dow no Brasil já participaram das formações promovidas pelo GLAD;
- ✦ **Transbordamos:** iniciativa de visibilidade e acolhimento da diversidade dentro e fora do ambiente corporativo.

Linha do tempo

- 2012** Criação do GLAD no Brasil, com foco em cultura e políticas inclusivas;
- 2018** Inclusão da cobertura de terapia hormonal para pessoas trans;
- 2021** Premiação da Dow com o Prêmio Cidadania em Respeito à Diversidade LGBTQ+ (APOLGBT-SP);
- 2022** Participação ativa no *Pride Month* com foco na população trans; reconhecimento com o “Selo de Diversidade LGBTQ+” da Prefeitura de Salvador;
- 2023** Lançamento do Programa Jovem Aprendiz Trans e foco no mês do orgulho para mulheres lésbicas e bissexuais;
- 2024** A Dow ocupa o 3º lugar no *ranking DiversityInc Top 50 Companies for Diversity*, melhor posição da sua história, e destaca o papel dos aliados no *Pride Month*.

Dúvidas? Entre em contato com: eglima@dow.com

C2.7 - GE Vernova



GE VERNOVA

Com 75.000 funcionários atendendo clientes em mais de cem países, a GE Vernova acredita que uma cultura inclusiva é essencial para impulsionar a inovação e o crescimento sustentável.

A empresa reconhece o valor da identidade, do histórico e das experiências únicas de cada pessoa e está comprometida em promover uma cultura inclusiva, na qual todas as pessoas se sintam capacitadas para fazer seu melhor trabalho porque se sentem aceitas, respeitadas e pertencentes.

Dessa forma, as pessoas podem trabalhar “sendo quem são por inteiro”, contribuindo para uma sociedade mais justa e, ao mesmo tempo, apoiando o propósito da empresa de descarbonizar e eletrificar o mundo por meio de suas soluções e parcerias.

Nesse sentido, a empresa desenvolve ações internas que impactam positivamente de forma contínua a população LGBTQI+, além de reafirmar seu compromisso com a inclusão também externamente.

Para isso, por exemplo, a companhia participa ativamente do Fórum de Empresas e Direitos LGBTQI+, é parceira da plataforma TransEmpregos e mantém a certificação da *Human Rights Campaign* (HRC) há três anos consecutivos no Brasil, além de ter sido finalista por duas vezes no Prêmio Cidadania em Respeito à Diversidade LGBTQI+, organizado pela Parada do Orgulho LGBTQI+ de São Paulo.

Iniciativas e programas

- ✎ **Pride Alliance:** grupo de trabalhadores (ERG – *Employee Resource Group*) com presença em diversos países da América Latina e no mundo, que promove ações de inclusão e pertencimento para pessoas LGBTI+ e seus aliados;
- ✎ **Fórum DEI:** espaço estratégico de articulação para fortalecimento das práticas de DEI na empresa;
- ✎ **Programa de mentoria reversa:** pessoas trabalhadoras LGBTI+ e aliadas compartilham vivências e conhecimentos com lideranças, promovendo escuta ativa e transformação de cultura;
- ✎ **Programas de desenvolvimento técnico:** voltados à capacitação profissional da comunidade LGBTI+, em especial em parceria com instituições como o SENAI;
- ✎ **Treinamentos obrigatórios para toda a população interna:** abordando temas como diversidade, respeito no ambiente de trabalho, vieses inconscientes e o papel da inclusão como vetor de inovação;
- ✎ **Parcerias com casas de acolhimento e instituições de ensino:** voltadas à inclusão social e profissional de pessoas LGBTI+ em situação de vulnerabilidade;
- ✎ **Palestras e ações de sensibilização interna:** com pessoas convidadas de destaque da comunidade LGBTI+, abordando temas como identidade de gênero, afetividade, HIV/AIDS, famílias diversas e educação;
- ✎ **Participação em feiras e eventos de empregabilidade LGBTI+:** com foco na atração de talentos, construção de marca empregadora inclusiva e preparação de equipes para garantir um ambiente seguro e acolhedor desde o processo seletivo.

Linha do Tempo

- 2014** Criação do *Pride Alliance*, grupo de trabalhadores presente hoje em toda a América Latina, com atuação em países como Brasil, Argentina, Chile, Colômbia, Peru, Panamá e México;
- 2020** Relançamento do *Pride LATAM*, com um plano de ação estratégico reconhecido como “Programa do Ano – 2021” durante o Simpósio Global da empresa;
- 2022** O *Pride LATAM* é novamente reconhecido com diversos prêmios no Simpósio Global da empresa, incluindo “Programa do Ano” e “Programa de Educação” pelo projeto de Mentoria Reversa;
- 2023** Certificações da HRC para a empresa no Brasil, Chile, Argentina e México; finalista no Prêmio “Cidadania em Respeito à Diversidade LGBT+”;
- 2024** Continuidade na ampliação do impacto cultural da GE Vernova, com novos projetos e ações para a comunidade LGBTI+ em diferentes esferas, tais como educação, saúde, mídia e ambiente corporativo.

Até 2024, a GE Vernova ampliou significativamente o número de aliados internos e a participação em eventos LGBTI+. As pessoas trabalhadoras se sentem mais seguras para expressar sua identidade. Houve avanços importantes relacionados a benefícios inclusivos, como licença parental para casais do mesmo sexo/gênero, políticas de apoio à transição de gênero e respeito ao uso dos banheiros conforme identidade. A empresa também atua em fóruns técnicos para ajudar a garantir direitos e cuidados à população trans.

Dúvidas? Entre em contato com: eglima@dow.com

C2.8 - Grupo Fleury

O Grupo Fleury tem atuado de forma estratégica no pilar de Ambiente e Cultura Inclusiva, entendendo que a construção de um ambiente seguro, respeitoso e acolhedor é essencial para garantir a permanência, o bem-estar e o desenvolvimento de todas as pessoas trabalhadoras. Nesse contexto, destaca-se o programa “Amor de Família”, uma iniciativa concreta voltada à promoção da saúde e à valorização das diversas configurações familiares, incluindo aquelas formadas por pessoas LGBTI+.

Criado em 2016, inicialmente sob o nome de “Amor de Mãe”, o programa surgiu com o objetivo de oferecer apoio e cuidado em saúde às gestantes trabalhadoras da empresa. No entanto, acompanhando a evolução do programa de diversidade e inclusão do Grupo, a iniciativa foi reformulada e, em 2024, passou a se chamar “Amor de Família”, ampliando seu escopo e linguagem para contemplar todas as formas de parentalidade – sejam mulheres cis, homens trans, pessoas não-binárias, famílias heteroparentais, homoparentais ou monoparentais.

O programa está inserido no escopo do Viver Melhor, que é voltado à promoção da saúde, segurança, qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores e seus dependentes. Ele se estrutura em duas linhas de cuidado:

1. **Linha Gestar:** voltada a pessoas gestantes, com atendimento conduzido por *concierges* enfermeiras especializadas. Oferece acompanhamento médico e multidisciplinar, exames, rodas de conversa, lives, cursos, orientação em saúde e apoio psicológico do início ao fim da gestação;
2. **Linha Acolher:** voltada a famílias em processo de adoção, guarda ou tutela de crianças e adolescentes. As ações são conduzidas por *concierges* assistentes sociais e incluem apoio durante o processo judicial, acompanhamento psicológico, apoio pediátrico e atividades de educação em saúde.



O programa já atende cerca de 300 pessoas por ano e está disponível a todos os trabalhadores do Grupo Fleury, sendo apresentado ainda durante o *onboarding*.

Além disso, as pessoas profissionais de saúde envolvidas são capacitadas para garantir um atendimento respeitoso e alinhado às necessidades da comunidade LGBTI+. As pessoas trabalhadoras também passam por treinamentos obrigatórios na trilha de DEI da Universidade Corporativa, cujos resultados são acompanhados pelas áreas de DEI, Saúde Ocupacional e grupos de afinidade da empresa.

Dúvidas? Entre em contato com: diversidade@grupofleury.com.br

C2.9 - Mattos Filho

MATTOS FILHO

A atuação do escritório Mattos Filho em DEI teve início há mais de duas décadas, com a institucionalização do trabalho *pro bono*, voltado ao atendimento jurídico gratuito de organizações que apoiam pessoas LGBTI+.

Em 2016, foi criado o grupo de afinidade Mfriendly, voltado aos direitos LGBTI+, e, em 2017, o escritório recebeu o reconhecimento do *Latin Lawyer* como “Iniciativa de Diversidade do Ano”.

O grupo Mfriendly impulsionou mudanças na política de licença parental, revisada em 2021, que prevê:

- 180 dias de licença remunerada para a pessoa cuidadora principal;
- 60 dias de licença remunerada para a pessoa cuidadora secundária;
- 10 dias de licença em casos de fertilização *in vitro*.

Essa política é válida para todas as pessoas profissionais, independentemente de identidade de gênero, orientação sexual ou tipo de filiação, e inclui casais homoafetivos.

A Mattos Filho trabalha seus programas em duas frentes – iniciativas institucionais e para público externo –, sempre estruturados em um ou mais dos cinco pilares:

- Equidade de gênero;
- Direitos LGBTI+;
- Equidade racial;
- Direitos das pessoas com deficiência;
- Liberdade religiosa.

As ações envolvem políticas internas, treinamentos, mentorias, conteúdos educativos e iniciativas dos grupos de afinidade, que promovem o debate sobre diversidade no ambiente de trabalho e na sociedade. O acolhimento à população LGBTI+ acontece desde o processo seletivo até a trajetória profissional no escritório, com o apoio do Comitê de Diversidade e do grupo Mfriendly. A política adotada possibilita que profissionais compartilhem suas experiências e exerçam a parentalidade em relacionamentos homoafetivos.

Em 2016, a Mattos Filho influenciou o mercado jurídico brasileiro ao criar o Mfriendly, primeiro grupo de afinidade LGBTI+ do setor no país. Desde então, o escritório tem recebido relatos de profissionais que se sentem à vontade para viver a parentalidade em seus relacionamentos homoafetivos, compartilhando essas vivências com a equipe. Em 2024, a Mattos Filho foi um dos três finalistas do *Out & Equal Excellence Award*, na categoria *Workplace Excellence & Belonging*.



Saiba mais:

Infográfico “Direitos Sexuais e Reprodutivos”

Acesse: https://www.mattosfilho.com.br/UnicoDocumentos/Info_DireitosSexuaisReprodutivos_vfinal.pdf.



Saiba mais:

Livreto “Famílias e o Direito”

Acesse: <https://www.mattosfilho.com.br/wp-content/uploads/2023/05/230515-livreto-familias-e-o-direito-v2.pdf>.



Dúvidas? Entre em contato com: cidadaniacorporativa@mattosfilho.com.br

C2.10 - Microsoft



A Microsoft tem atuado estrategicamente nos pilares de Desenvolvimento para o Trabalho e Empreendedorismo, com foco na promoção da empregabilidade da população LGBTI+. Desde 2022, a empresa subsidia projetos de formação básica voltados à preparação para o mercado de trabalho, com destaque para o apoio ao projeto Transconvida.

A iniciativa começou com o subsídio à manutenção das aulas de formação básica oferecidas pelo Transconvida e, desde então, passou a abrir os espaços físicos de seus escritórios, para experiências práticas dos formandos, promovendo um ambiente real de vivência profissional.

Entre os principais objetivos da iniciativa estão o fortalecimento da formação básica e o apoio à inclusão social e profissional da população LGBTI+.



A empresa oferece acolhimento e suporte antes, durante e depois do processo de contratação, por meio de:

- Treinamento online para formação básica;
- Procedimentos específicos de apoio à transição de gênero, tanto para a pessoa trabalhadora quanto para as lideranças envolvidas;
- Ferramentas corporativas com opção de escolha de pronomes, respeitando a identidade de gênero de cada indivíduo.

Por meio dessas ações, a Microsoft reafirma seu compromisso com a diversidade, equidade e inclusão, contribuindo ativamente para a inserção digna e respeitosa da comunidade LGBTI+ no mundo do trabalho.



C2.11 - PricewaterhouseCoopers (PwC)

A PwC Brasil atua no pilar de Desenvolvimento de Talentos e Aceleração de Carreira, com foco na inclusão da população LGBTI+. As ações fazem parte de uma estratégia global baseada em cinco pilares: engajamento da liderança, ampliação da rede *Shine*, autodeclaração, conscientização e representatividade.

A partir da Campanha de Autodeclaração, a empresa identificou uma queda na representatividade

LGBTI+ a partir do cargo de “*Senior Associate*”, o que levou à criação de iniciativas voltadas ao desenvolvimento e progressão de carreira para esse público. As ações são aplicadas desde o processo seletivo até o cotidiano profissional, com orientação a lideranças, participação da equipe de inclusão e diversidade no *onboarding*, e canais abertos para dúvidas e solicitações. A empresa também disponibiliza apoio específico para pessoas trans, incluindo hormonização, cirurgias e retificação de documentos, e garante licença parental para pessoas e casais LGBTI+.

Iniciativas e programas

- **Cop Shine (Comunidade de Prática LGBTI+):** grupo voltado ao debate e apoio no desenvolvimento de ações relacionadas à diversidade e inclusão;
- **Campanha de autodeclaração:** incentiva a autodeclaração de identidade de gênero, orientação sexual, raça e etnia, com o objetivo de direcionar políticas internas com base em dados;
- **Out & Shine:** programa de quatro meses para desenvolvimento profissional de pessoas LGBTI+, com capacitações técnicas e socioemocionais, mentoria com pessoas sócias e plano de desenvolvimento individual;
- **Auxílio para pessoas trans:** apoio financeiro e institucional para procedimentos de afirmação de gênero, como hormonização e retificação de documentos;
- **Licença maternidade/paternidade para pessoas/casais LGBTI+:** garantia do mesmo direito à licença parental para todos os perfis familiares.

Linha do tempo

- 2017 Lançamento da *Cop Shine*;
- 2022 Início da Campanha de Autodeclaração;
- 2022 Implementação do Auxílio para pessoas trans;
- 2023 Início do programa *Out & Shine*;
- Sem data específica – Licença parental igualitária já era praticada antes dessas ações.



Com a Campanha de Autodeclaração, a empresa registrou um aumento de 20,4 pontos percentuais na autodeclaração de identidade de gênero e 21,4 pontos percentuais na autodeclaração de orientação sexual, o que permitiu o desenvolvimento de ações mais direcionadas. Já com o programa *Out & Shine*, foram alcançados os seguintes resultados:

- 40 duplas formadas por pessoas trabalhadoras LGBTI+ e pessoas sócias mentoras;
- mais de 130 horas de mentoria e 80 horas de *check-ins* individuais;
- mais de 50% das pessoas participantes foram promovidas ou tiveram progressão de carreira;
- entre as pessoas que evoluíram, 57,1% são mulheres, 47,6% são negras, 9,5% são pessoas com deficiência e 9,5% são pessoas trans.

Dúvidas? Entre em contato com: matheus.vidal@pwc.com

C2.12- TE Connectivity



A TE Connectivity tem como um de seus pilares estratégicos de empregabilidade a promoção de um ambiente e cultura inclusivos. Desde 2018, a empresa desenvolve o projeto ALIGN, uma iniciativa voltada à inclusão e valorização de pessoas LGBTI+ no ambiente corporativo, reforçando o compromisso da empresa com o respeito à diversidade e à promoção de um local de trabalho seguro, acolhedor e livre de discriminações.

O ALIGN promove encontros trimestrais com pessoas trabalhadoras LGBTI+ para escuta ativa, troca de experiências e construção conjunta de um ambiente de respeito e pertencimento. Além disso, realiza ações semestrais com toda a equipe da empresa, reforçando o compromisso institucional com os valores de inclusão, respeito e intolerância à discriminação.

Objetivos do projeto ALIGN:

- Promoção de um ambiente inclusivo e respeitoso, onde todas as pessoas trabalhadoras, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual, sintam-se valorizadas e seguras;
- Garantia de igualdade de oportunidades profissionais, com foco em treinamentos, mentorias e revisão de processos seletivos e de avaliação para reduzir vieses inconscientes;
- Fomento a parcerias e colaborações externas, participando de eventos e redes de apoio à comunidade LGBTI+, fortalecendo o compromisso social da empresa.

A TE Connectivity garante um processo de seleção inclusivo, sigiloso e livre de discriminação, com respeito ao nome social e à identidade de gênero desde o primeiro contato.

A empresa segue rigidamente a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e assegura que os critérios de contratação sejam pautados exclusivamente no mérito. Após a contratação, a pessoa trabalhadora é apresentada ao projeto ALIGN e convidada a participar, recebendo suporte contínuo para seu desenvolvimento e bem-estar no ambiente profissional.



A implantação do ALIGN trouxe resultados significativos. Pessoas trabalhadoras LGBTI+ relatam aumento na sensação de pertencimento, segurança para expressar suas identidades e satisfação com o ambiente de trabalho. O respeito à diversidade tornou-se uma marca reconhecida na cultura da empresa, refletido no aumento da procura de vagas por profissionais da comunidade LGBTI+ e na criação de um banco de talentos exclusivo para esse público.

Dúvidas? Entre em contato com: marilia.munoz@te.com

C2.13 - TotalEnergies Brasil



TotalEnergies

A TotalEnergies Brasil tem um compromisso contínuo com a DEI no ambiente corporativo. Desde 2021, a empresa estruturou sua Comissão de DEI, responsável por promover ações de conscientização e inclusão, com foco na valorização da diversidade e na criação de um ambiente mais acolhedor para todos os trabalhadores.

Em 2023, a empresa reforçou esse compromisso ao se associar ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, ampliando sua participação em debates e iniciativas voltadas para a inclusão da população LGBTI+.

Iniciativas e programas

- Realização de processos seletivos sem viés discriminatório, garantindo oportunidades iguais para todos os candidatos;
- Implementação de sanitários sem indicação de gênero, permitindo que todas as pessoas trabalhadoras utilizem os espaços de forma confortável e respeitosa;
- Realização de palestras e treinamentos sobre diversidade e inclusão LGBTI+, abordando temas como respeito, equidade e boas práticas corporativas;
- Engajamento ativo em eventos e iniciativas dedicadas à diversidade, além da assinatura de pactos de inclusão que reforçam o compromisso da empresa com a equidade de direitos;
- Embora não exista um procedimento padrão rígido, a empresa analisa constantemente suas demandas internas e disponibiliza ferramentas específicas para garantir um ambiente corporativo mais inclusivo e equitativo.

Atualmente, a empresa está em fase de validação para a extensão dos benefícios de licença parental a casais homoafetivos, ampliando ainda mais sua política de inclusão e apoio à diversidade.

Dúvidas? Entre em contato com: fernando.fernandes@totalenergies.com

C2.14 - TozziniFreire Advogados

**Tozzini
Freire.**

ADVOGADOS

A TozziniFreire Advogados atua em diversas frentes na promoção da empregabilidade, no desenvolvimento de pessoas LGBTI+ e na defesa dos direitos dessa população. Em 2016, o escritório criou o *TFAffinity*, grupo de afinidade voltado à pauta LGBTI+.

A partir de 2018, passou a fomentar a contratação de pessoas trans, promovendo a divulgação de vagas por meio da plataforma TransEmpregos e oferecendo bolsas para cursos de inglês. Desde 2022, implementou uma política interna de retificação de documentos para pessoas trans do seu quadro de funcionários e passou a realizar também mutirões de retificação de documentos para pessoas externas.

Todos os projetos foram concebidos e desenvolvidos com a participação ativa e o protagonismo de pessoas trans que integram a equipe do escritório. Em 2024, foram realizados dois mutirões externos para a retificação de documentos pessoais.

O programa funciona em três fases:

- **Acolhimento:** Entender o que a pessoa gostaria de retificar e receber a documentação básica;
- **Ação:** As pessoas advogadas e/ou estagiárias emitem as certidões necessárias e levantam o restante da documentação. O escritório arca com todos os custos até a emissão da certidão de nascimento retificada. Os voluntários ficam em contato com as pessoas assistidas do projeto informando o passo a passo para mantê-la atualizada;
- **Finalização:** Uma pessoa advogada acompanha a pessoa que quer retificar, com a documentação, até o cartório para solicitar a retificação extrajudicial. O atendimento é concluído com a entrega da certidão de nascimento retificada à pessoa. O contato com a pessoa continua depois da retificação, para caso ela tenha eventuais dúvidas para a atualização e alteração dos demais documentos (RG, CNH, entre outros).

O escritório TozziniFreire Advogados elaborou cartilhas sobre as pessoas LGBTI+ e seus direitos, que foram disponibilizadas gratuitamente em seu site. As cartilhas contribuem para o acesso a direitos da comunidade e para a conscientização de toda a sociedade.



Acesse para saber mais:

<https://tozzinifreire.com.br/tf-inclusao/cartilhas-e-publicacoes-tfinclusao>.

C2.15 - Trench Rossi Watanabe Advogados (TRW)

**Trench
Rossi
Watanabe.**

O Escritório TRW tem como pilar fundamental a promoção da diversidade, equidade e inclusão no ambiente corporativo. Como uma das primeiras firmas de advocacia no Brasil a se posicionar ativamente nesta pauta, busca criar um espaço de trabalho seguro e respeitoso para todas as pessoas, independentemente de identidade de gênero, orientação sexual, origem socioeconômica, entre outras características.

Iniciativas e programas

- ✎ Colaboração com a TransEmpregos, programa focado na empregabilidade de pessoas transgêneras, que já resultou na contratação de profissionais trans para o quadro de trabalhadores;
- ✎ Criação de um grupo de afinidade, promovendo debates e conscientização sobre questões relevantes à comunidade LGBTI+, fortalecendo um ambiente respeitoso e acolhedor;
- ✎ Adoção de compromissos institucionais, sendo signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e do Pacto Global da ONU, reforçando o compromisso com a equidade no meio corporativo;
- ✎ Publicação periódica do Relatório Socioambiental, detalhando iniciativas e avanços em responsabilidade social corporativa;
- ✎ Participação em iniciativas públicas, como o Casamento Coletivo Igualitário e o Mutirão de Retificação de Nome, realizados pela Prefeitura de São Paulo;
- ✎ Realização de palestras sobre direitos LGBTI+, abordando temas como nome social, transição de gênero e direitos previdenciários;
- ✎ Desenvolvimento do Guia de Linguagem Inclusiva, em parceria com o Instituto Ethos, promovendo uma comunicação mais respeitosa e inclusiva.

Como parte do seu compromisso social, em 2024 a TRW destinou recursos para uma casa de acolhida de pessoas trans afetadas pelas enchentes no Rio Grande do Sul. Essa ação reforça o compromisso em apoiar comunidades vulnerabilizadas e promover a equidade de forma efetiva.

C2.15.1 - Projeto Move Unidos

Dentro do programa MOVE, o Move Unidos se destaca como uma iniciativa que fortalece o compromisso da empresa com a diversidade e a equidade. Por meio do relacionamento com clientes, a iniciativa promove *benchmarking* sobre inclusão,



facilita trocas de experiências e desenvolve projetos conjuntos para ampliar a conscientização sobre DEI.

Anna Mello, líder do MOVE e do Comitê de Diversidade e Inclusão, destaca: “Acreditamos que, ao unir forças, podemos alcançar resultados ainda mais expressivos, ajudando no combate à discriminação e na construção de uma sociedade mais justa.”



Dúvidas? Entre em contato com:
diversidade@trwadv.com.br

Acesse para saber mais: <https://www.trenchrossi.com>

C2.16 - Vivo (Telefonica Brasil S.A)

A Vivo realiza o programa Vivo Diversidade, que inclui várias ações para construir um ambiente seguro para a diversidade em todas as suas formas. Desde 2018, a companhia desenvolve o programa de forma transversal, integrando as pautas de diversidade e inclusão às diferentes áreas da organização.

A Vivo foi a primeira empresa do setor de telecomunicações a integrar o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e a aderir aos Padrões de Conduta para Empresas da ONU, enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo, como parte do movimento Livres & Iguais.



Iniciativas e programas

- **Vivo Retifica:** auxílio financeiro para pessoas trans realizarem a sua retificação documental;
- **Acolhimento T:** sensibilização de de gestões de pessoas trans;
- **Empodera:** jornada de promoção à saúde mental para pessoas transexuais;
- **Licença parental:** incluindo diferentes composições familiares;
- **Abertura de vagas:** vagas exclusivas em toda a empresa;
- **Nome social:** uso de nome social em todos os sistemas;
- **Identificação nos banheiros:** de acordo com o gênero com o qual a pessoa se identifica;
- **Conte comigo:** acompanhamento psicológico.

Graças aos esforços, ações, programas e iniciativas desenvolvidos ao longo dos anos no Programa Vivo Diversidade, a empresa alcançou a marca de mais de 8,5% de pessoas autodeclaradas LGBTI+ em seu quadro e mais de 130 profissionais trans contratadas. As discussões promovidas no grupo de afinidade LGBTI+ (Vivo Pride) têm se mostrado cada vez mais consistentes, assim como os temas abordados nas Jornadas da Diversidade, que incluem pautas como Visibilidade Trans, #TransExistir, Minha Carreira Carrega o Meu Orgulho e Visibilidade Lésbica.

C2.17 - Volkswagen Brasil



A Volkswagen, uma das maiores empresas do setor automotivo, tem se destacado no cenário global por sua atuação em diversas frentes, com um compromisso firme com a inclusão e a diversidade. Desde 2017, a empresa pauta questões relacionadas à diversidade sexual e de gênero, promovendo um ambiente de trabalho seguro e acolhedor para pessoas LGBTI+. Em 2022, a criação do grupo de afinidade Colorindo consolidou ainda mais o compromisso da Volkswagen com a inclusão da comunidade LGBTI+ no Brasil.



Iniciativas e programas

- **Vagas afirmativas para pessoas transgênero:** A Volkswagen se destaca pela adequação total de seus sistemas para garantir a contratação de pessoas transgênero, respeitando o nome social e refletindo isso em todos os acessos da empresa, como plano médico, carteirinha funcional, e-mail e nome no Teams;
- **Censo diagnóstico bianual:** Para mapear o progresso e identificar áreas de melhoria, a Volkswagen realiza um censo diagnóstico a cada dois anos, com o objetivo de acompanhar e promover as ações de inclusão de forma contínua;

- **Calendário LGBTI+ e comunicação inclusiva:** A Volkswagen adota uma agenda forte durante todo o ano, seguindo o calendário do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e datas chave nacionais e globais, utilizando comunicação inclusiva para sensibilizar trabalhadores e público;
- **Licença parental expandida:** Em 2023, a Volkswagen ampliou sua licença parental para casais homoafetivos, oferecendo até 120 dias de licença, demonstrando seu compromisso com a equidade de gênero e reconhecimento das diferentes formas de constituição familiar;
- **Parceria com a Casa Neon Cunha:** Em 2023, firmou uma parceria com a Casa Neon Cunha, uma instituição que atua na assistência à comunidade LGBTI+. A Volkswagen investiu em um programa de mentoria para o terceiro setor, além de uma doação significativa da Fundação Grupo VW, permitindo que a Casa Neon Cunha operasse 24 horas por dia, sete dias por semana;
- **Grupo de afinidade Colorindo:** Desde 2022, o grupo de afinidade Colorindo tem sido um espaço de apoio e representatividade para trabalhadores LGBTI+ e seus aliados dentro da Volkswagen.

C2.17.1 - Mês do orgulho na Volkswagen

O Mês do Orgulho é uma das ações de maior destaque no calendário da Volkswagen. Durante o mês de junho, a empresa organiza diversas atividades e campanhas de conscientização, promovendo o respeito à diversidade sexual e de gênero. Este programa visa não só celebrar as conquistas da comunidade LGBTI+, mas também fomentar o diálogo e a educação interna sobre as questões de identidade de gênero, orientação sexual e inclusão.

Dúvidas? Entre em contato com: diversidade@volkswagen.com.br

REFERÊNCIAS - Seção C

- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **“Mais Um Sem Dor” é destaque em curso que propôs reflexões sobre diversidade no Direito do Trabalho.** Coordenadoria de Comunicação/TRT 18, 26 jun. 2024. Disponível em: <<https://www.prt18.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/1023-mais-um-sem--dor-e-destaque-em-curso-que-propos-reflexoes-sobre-diversidade-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 16 mar. 2025.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Plano estratégico: Empregabilidade LGBTQIAPN+ – Políticas Públicas, Empresas e Direitos Humanos.** [s.d.]. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/planejamento-gestao-estrategica/gestao-estrategica/pe-empregabilidade-lgbtqiapn-politicas-publicas-empresas-e-direitos-humanos>>. Acesso em: 16 mar. 2025.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Iniciativa da OIT promove inclusão e trabalho decente para pessoas trans.** 27 jan. 2022. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/169792-iniciativa-da-oit-promove-inclus%C3%A3o-e-trabalho-decente-para-pessoas-trans>>. Acesso em: 16 mar. 2025.





