

A photograph of a couple kissing, silhouetted against a vibrant rainbow flag. The flag's colors—red, orange, yellow, green, blue, and purple—are visible in horizontal stripes. The couple is in the foreground, their faces close together, with the flag draped behind them.

Mundo do trabalho e
direitos das pessoas

LGBT

Resistir para existir

CUT
SÃO PAULO

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

M965 Mundo do trabalho e direitos das pessoas LGBT : resistir para existir / CUT São Paulo - Secretaria Estadual de Políticas Sociais. – São Paulo : Central Única dos Trabalhadores, 2019.
44 p. ; il.

ISBN 978-85-89210-68-3

1. Movimentos sociais. 2. Direitos humanos. 3. Discriminação no trabalho. 4. Trabalho - Políticas públicas - gays - lésbicas - travestis - transexuais. 5. Sociedade - Sindicalismo. - I. Título. II. Coletivo LGBT.

CDU 364.63
CDD 344.8101891

(Bibliotecário responsável: Adalto da Silva Carvalho - CRB 08/9152)

**Mundo do trabalho e
direitos das pessoas**

LGBT

Resistir para existir





Índice

Apresentação	3
Histórico do movimento sindical LGBT.....	4
O surgimento do Coletivo LGBT	6
Onde você guarda o seu preconceito?	8
Porque homossexualidade ao invés de homossexualismo	10
Orientação sexual, sim! Opção, não! ..	12
Quem são elas?	15
Outros conceitos	17
Símbolos do movimento	20
Conquistas garantidas pela união homoafetiva	21
Criminalização das relações LGBTs fere direitos universais	23
Discriminação: o preço da exclusão	25
Como combater a LGBTfobia no local de trabalho	28
Legislação.....	31
Como buscar ajuda.....	38
Quem faz parte do Coletivo LGBT.....	40
Expediente.....	41
Direção da CUT-SP.....	42
Referências	43

Para garantir a igualdade e a diversidade na linguagem desta publicação, onde se lê “o trabalhador” ou “os trabalhadores”, leia-se também “a trabalhadora”, “x trabalhadorx”, “as trabalhadoras” ou “xs trabalhadorxs”, assim como outros substantivos com variação de gênero.



Apresentação

Esta publicação é resultado de uma árdua luta que tem sido travada pela CUT São Paulo na defesa dos trabalhadores e das trabalhadoras LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais) ao longo dos últimos 11 anos, desde que o coletivo para tratar sobre este tema foi criado na Central, em 27 de março de 2008.

Com o intuito de fortalecer a luta por direitos, a partir do debate e da construção da igualdade no mundo do trabalho, a publicação, nesta quarta edição, traz novos conceitos, orientações, estratégias de combate à LGBTfobia, informações sobre direitos e legislação, sobre espaços de apoio e canais de denúncias.

A CUT entende que todos os esforços são necessários para garantir às pessoas LGBT não só o direito ao trabalho, mas a um ambiente inclusivo, com respeito e liberdade, sem constrangimentos ou violências e sem barreiras à ascensão profissional.

É fundamental promover a todas e todos o direito ao trabalho decente – que seja adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, igualdade, segurança e capaz de garantir vida digna, como define a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Para além do mundo do trabalho, a igualdade e a não discriminação são princípios fundamentais dos direitos humanos em todo o mundo. Todas e todos, sem distinção, têm que ter seus direitos humanos garantidos: direito de ser tratado de forma igualitária pelas leis e direito à proteção contra discriminações de qualquer origem, seja devido à orientação sexual ou à identidade de gênero.

As pressões do movimento sindical e da sociedade civil organizada têm levado mais empresas a repensar fórmulas que, muitas vezes, tendem a valorizar só o que é artificial. Práticas de discriminação e preconceito, antes aceitas com certa naturalidade, hoje têm sido questionadas e rejeitadas. Comportamentos e situações que antes ficavam invisíveis ou eram ignorados, agora exigem atenção, reflexão e respostas nítidas, numa interação entre patrões, trabalhadores e trabalhadoras que nem sempre é tranquila.

O que buscamos nesse enfrentamento é que as especificidades dos LGBTs sejam consideradas, respeitadas e, principalmente, que seja desconstruída a ideia dominante que determina o que é aceito ou não como “normal”.

No mundo do trabalho e na sociedade em geral, o fundamental é que todos - movimento sindical e movimentos sociais, governos, empresas privadas e setor público - estejam fortemente engajados no embate pela garantia e promoção de direitos às pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.

Devemos valorizar cada vez mais a pluralidade de todas e todos, pois o que nos faz humanos é a diversidade!

Douglas Martins Izzo
Presidente da CUT-SP

Kelly Domingos
Secretária de Políticas Sociais da CUT-SP

Coletivo Estadual de Trabalhadores e Trabalhadoras LGBT



Histórico do movimento sindical LGBT

A luta continua!

No Brasil, os primeiros grupos de militância surgiram na década de 1970 e se fortaleceram somente na década de 1990, quando diversos ativistas começaram a lutar pelos direitos desta parcela da população. Hoje há centenas de grupos de militância espalhados pelo país.

A união dos grupos de militância com a sociedade civil deu força ao movimento. A partir de 2005, a Parada do Orgulho GLBTT de São Paulo (hoje Parada do Orgulho LGBT) passou a contar com a participação de sindicatos filiados à CUT. No entanto, desde 1997, ano da primeira Parada na Avenida Paulista, trabalhadores militantes da Central já participavam do evento. Em 2005, também, a Internacional dos Serviços Públicos (ISP) realizou o evento Igualdade de Oportunidades - Seminário GLBT, com o objetivo de colocar em debate o papel dos sindicatos como agentes colaboradores para traçar estratégias de combate à discriminação no ambiente laboral.


Nestes anos de atuação da CUT na questão LGBT, começa a mudar o cenário, outrora negativo, invisível e excludente para trabalhadores e trabalhadoras LGBT. Alguns direitos já são reconhecidos nas relações trabalhistas. Acordos e convenções coletivas incluem igualdade no tratamento para os direitos aos LGBTs. Questões como direito à assistência médica, indenizações trabalhistas, uso em comum dos espaços sociais como clubes, colônias, entre outros, já são comuns em várias categorias profissionais.

Mas não nos enganemos! Garantir direitos básicos não quer dizer que mudamos, necessariamente, as relações de poder, segregação e domínio nas relações de trabalho junto aos LGBTs.

Há dificuldades no acesso ao mercado de trabalho, principalmente aos transexuais masculinos, femininos e travestis, e, quando há o acesso, encontram obstáculos na ascensão profissional e, assim, muitos ainda preferem viver no anonimato quanto à orientação sexual/identidade de gênero no ambiente de trabalho.

Mas uma mudança de visão começa a surgir. Em nosso 10º Congresso Nacional da CUT (CONCUT), em 2009, foi destaque o lançamento da primeira edição desta publicação, com a realização de uma mesa específica para discutir a questão LGBT, demonstrando uma evidente mudança na visão estratégica de atuação diante de temas pungentes que afligem trabalhadores e trabalhadoras.

Perde consistência teórica o pensamento clássico sindical de que a superação da sociedade de classes exclui a necessidade do debate das demandas específicas das trabalhadoras e dos



trabalhadores ditos vulneráveis ou minoritários. Temas como diferenças étnico-raciais, sexuais, de gênero e culturais não são mais silenciados.

A cada dia a questão da discriminação sobre orientação sexual e identidade de gênero encontra mais espaços de debates nos sindicatos. A CUT, desde o ano 2000, quando realizou o I Seminário: Homossexualidade, Trabalho e Sindicalismo, tem incentivado o debate entre seus/suas militantes.

A própria Secretaria de Formação da entidade pauta a questão da orientação sexual e da identidade de gênero em seus cursos, como já ocorre com as temáticas de gênero e raça, dando, assim, mais um passo na busca da igualdade no trabalho aos LGBTs.



Foto: Paulo Pinto/Fotos Públicas

Participação do Coletivo da CUT-SP no bloco “Lula Livre” durante a Parada do Orgulho LGBT 2019, na Avenida Paulista. A liberdade do ex-presidente é urgente para restabelecer a institucionalidade do país.



O surgimento do Coletivo LGBT

O Coletivo de Trabalhadores e Trabalhadoras LGBT da CUT São Paulo, criado em 27 de março de 2008 - na época, Coletivo da Diversidade Sexual-, atua no sentido de difundir e agregar mais sindicatos à luta para defesa e apoio dessa população no mundo do trabalho em todo o estado paulista.

Difundir e dialogar com sindicatos, subsedes da CUT-SP, na sociedade em geral e nos canais de comunicação são prioridades de ação para combater a discriminação e conquistar direitos trabalhistas.

Atividades como as do 29 de janeiro (Dia Nacional da Visibilidade Trans), 17 de maio (Dia Nacional de Combate à Homofobia), 29 de agosto (Dia Nacional da Visibilidade Lésbica), assim como o próprio dia 28 de junho (Dia Internacional do Orgulho LGBT), são datas nas quais o coletivo marca presença, com atividades e debates que visam ressaltar a importância da organização dos trabalhadores e trabalhadoras, seja no que diz respeito à reivindicação de direitos, seja quanto à conscientização da população como um todo.

Nas Paradas do Orgulho LGBT, realizadas em diversas cidades paulistas, buscamos com nossa mobilização mostrar as ações e as propostas do Coletivo LGBT, pois a luta não se limita apenas aos e às militantes do campo do trabalho, mas envolve também a articulação com os demais movimentos sociais e com os governos municipais, estadual e federal.

Esse trabalho fez com que no Dia Internacional do Orgulho LGBT, em 28 de junho de 2013, o Coletivo LGBT foi premiado em sessão solene na Assembleia Legislativa de São Paulo. A iniciativa, da Comissão de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana, da Cidadania, da Participação e das Questões Sociais, foi um importante reconhecimento à CUT por ser a primeira central sindical a apoiar, defender e lutar pelos direitos das lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros no mundo do trabalho. Já em 2016, o trabalho do Coletivo recebeu o 2º Prêmio Divo, concedido pela Câmara Municipal de Santo André, também em homenagem ao Dia do Orgulho Gay.

Entre outras atividades promovidas nessa trajetória, realizamos também mobilizações nas ruas, encontros estaduais de trabalhadores e trabalhadoras LGBTs e oficinas de formação. Como resultado da ampliação das questões LGBT na Central, a temática passou a integrar o plano de ações e é pauta sempre presente nos congressos e plenárias da CUT São Paulo e da CUT Brasil.

Para o próximo período, o desafio é intensificar as políticas voltadas ao trabalhador LGBT, ampliar e fortalecer os coletivos criados nas subsedes da CUT-SP, como em Bauru, Presidente Prudente e Araçatuba, bem como a organização nos sindicatos e locais de trabalho.

Faça parte!

Com organização e união, fortalecemos a luta por direitos e contra o preconceito e a discriminação. Procure seu sindicato, confira se há um coletivo LGBT e faça parte! E para acompanhar as ações e saber outras informações sobre o Coletivo LGBT da CUT São Paulo, acesse a página no Facebook:

 [saopauloCUT](https://www.facebook.com/saopauloCUT)



1º Encontro LGBT e formação do Coletivo - 2008.
Foto: Arquivo CUT



2º Encontro LGBT - 2010. Foto: Dino Santos/CUT-SP



3º Encontro LGBT - 2013. Foto: Roberto Parizotti/CUT



Homenagem ao coletivo durante ato solene em comemoração ao Dia do Orgulho LGBT, na Assembleia Legislativa de SP, em 2013. Foto: Arquivo CUT-SP



Sarau LGBT realizado em 2016 na sede da entidade, no centro de São Paulo. Foto: Dino Santos/CUT-SP



CUT-SP e seus sindicatos marcam presença desde a primeira Parada do Orgulho LGBT. Na foto, a participação em 2016. Foto: Jordana Mercado/CUT-SP



Sarau LGBT realizado em 2017 no Café dos Bancários, no centro da capital paulista. Foto: Dino Santos/CUT-SP



Trio da CUT-SP e sindicatos na Parada do Orgulho LGBT em 2017. Foto: Jordana Mercado/CUT-SP



Sarau LGBT realizado em 2018 no Café dos Bancários. Foto: Arquivo CUT-SP



Seminário "LGBT e o mundo do trabalho" realizado na sede da Apeesp em 2019 pela CUT, PT, Instituto Lula e apoio da AFL-CIO, central sindical dos EUA. Foto: CUT

Onde você guarda o seu **PRECONCEITO**?



Foto: Tânia Rego/Agência Brasil

Preconceito: conceito ou opinião formado antecipadamente, sem maior ponderação ou conhecimento de fatos; ideia preconcebida. Suspeita, intolerância, ódio irracional ou aversão a outras raças, credos, religiões, classes sociais, orientações sexuais etc. Há, ainda, um sentido político para o termo, que é o de desconsiderar e subjugar um ser humano em decorrência de alguma característica deste. Por exemplo, o preconceito racial ou o preconceito contra a mulher.

Ser homossexual é uma ESCOLHA?

Não, não é. Não se pode optar por ser gay ou lésbica como se opta por comprar uma camiseta ou objeto qualquer. Ninguém se torna homossexual. Ainda vivemos em uma sociedade com preconceitos e um indivíduo optar por ser algo diferente dos “padrões” seria suicídio social.

Já a heteronormatividade é um conjunto de disposições (discursos, valores, práticas) por meio do qual a heterossexualidade é instituída e vivenciada em vários espaços (família, escola, trabalho etc.) como única possibilidade natural e legítima de expressão sexual, desconsiderando quaisquer outras orientações. É a ideia que reforça que todos e todas nascemos heterossexuais e que, por algum problema ou desvio, nos “tornamos” homo ou bissexuais.

LGBTfobia MATA!

LGBTfobia é o termo utilizado para designar o preconceito em relação à população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais. Manifesta-se de diversas maneiras, e, em sua forma mais grave, resulta em discriminações, agressões verbais e físicas, podendo chegar ao extremo, como o assassinato.

Por que FOBIA?

O termo fobia, etimologicamente, vem do grego *phobos*, que significa "medo", "aversão". É uma característica patológica que, irracionalmente, leva um indivíduo a ter reações agressivas das mais diversas, como apresentadas nesta publicação.



Coletivo da CUT-SP durante ação na Feira Cultural LGBT de 2019. Foto: CUT-SP

Por que homossexualidade ao invés de "homossexualismo"




Em 1886, o sexólogo Richard von Krafft-Ebing listou a homossexualidade em sua obra *Psychopathia Sexualis*. Krafft-Ebing propôs que o "homossexualismo" era causado por uma "inversão congênita" que ocorria durante o nascimento ou era adquirida pelo indivíduo.

Em 1952, a Associação Americana de Psiquiatria publicou, em seu primeiro Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, que o "homossexualismo" era uma desordem, o que fez com que fosse estudado por cientistas que acabaram falhando por diversas vezes ao tentarem comprovar que ele era, cientificamente, um distúrbio mental. Com a falta desta comprovação, a Associação Americana de Psiquiatria retirou o "homossexualismo" da lista de transtornos mentais em 1973.

Em 1975, a Associação Americana de Psicologia adotou a mesma posição e orientou os profissionais a não lidarem mais com este tipo de pensamento, evitando preconceito e estigmas falsos.

No dia 17 de maio de 1990, a Assembleia Mundial da Saúde aprovou a retirada do código 302.0 da Classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial da Saúde. Já em 9 de fevereiro de 1985, o Conselho Federal de Medicina aprovou a retirada, no Brasil, da homossexualidade do Código 302.0, referente aos desvios e transtornos sexuais, da Classificação Internacional de Doenças (CID).



Porém, a Organização Mundial de Saúde (OMS), que havia incluído o “homossexualismo” na classificação internacional de doenças, em 1977, como uma doença mental, fez a retirada apenas em 17 de maio de 1990, após aprovação pela Assembleia Mundial da Saúde. A nova classificação entrou em vigor entre os países-membros da Organização das Nações Unidas a partir de 1º de janeiro de 1993.

Em 1999, o Conselho Federal de Psicologia 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 socioculturalmente” (qual seja, a heterossexualidade), e, especialmente, que “a psicologia pode e deve contribuir com seu conhecimento para o entendimento sobre as questões da sexualidade, permitindo a superação de preconceitos e discriminações”. Assim, tanto no Brasil como em outros países, cientificamente, homossexualidade não é considerada doença.

Mas fiquemos em alerta. O atual governo federal tem flertado com grupos que defendem a “cura gay” e brigam para que o Conselho Federal de Psicologia passe a aceitar tal prática, que atualmente é proibida. A ministra da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, Damares Alves – que já chegou a falar “que meninos vestem azul e meninas vestem rosa”, realiza encontros periódicos com esses grupos. Ou seja, há muita luta a se fazer para que não ocorram retrocessos.

Curiosidades

29 de janeiro é o Dia da Visibilidade Trans. Foi designada no lançamento oficial da campanha Travesti e Respeito, promovida pelo Programa Nacional de DST/Aids, do Ministério da Saúde, em 2004.

O Dia Internacional de Combate à Homofobia é em 17 de maio, pois a data marca a aprovação da OMS para retirada do “homossexualismo” da Classificação Internacional de Doenças.

Em 28 de junho de 1969, os frequentadores do bar gay Stonewell Inn, nos Estados Unidos, resolveram resistir e enfrentar as constantes agressões policiais. O caso, que completou 50 anos em 2019, se tornou um marco mundial do movimento LGBT. É também por conta da Revolta de Stonewell que, tradicionalmente, as paradas LGBTs pelo mundo ocorrem nos meses de junho e julho - o 28 de junho ficou como o Dia do Orgulho LGBT.

E 29 de agosto é o Dia Nacional da Visibilidade Lésbica. A data foi escolhida na realização do 1º Seminário Nacional de Lésbicas (Senale), em 1996, no Rio de Janeiro.

#VivaADiversidade

Orientação Sexual, SIM! Opção, NÃO!




Foto: Pedro Rocha/Flickr/Creative Commons

Por dentro dos conceitos

O que é gênero? O que é sexo? Muitos ainda se confundem entre os diversos termos comumente utilizados no universo LGBT.

Sexo está relacionado às características físicas do ser humano, ao conjunto de informações cromossômicas, órgãos genitais, capacidades reprodutivas e características fisiológicas secundárias que distinguem machos e fêmeas. Temos, então, pessoas de sexo feminino e masculino.





Já o conceito de **gênero** foi criado em 1970 para distinguir a dimensão biológica da social, na qual a lógica é de que existem machos e fêmeas na espécie humana, mas a maneira de ser homem ou ser mulher é realizada pela cultura.

Assim, gênero significa que homens e mulheres são produtos da realidade social e não decorrência da anatomia de seus corpos. Este conceito/ideia refere-se a formas de se identificar e ser identificado como homem ou como mulher.

Orientação sexual é a capacidade de cada pessoa ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um. Basicamente, há três orientações sexuais preponderantes: pelo mesmo sexo/gênero (homossexualidade), pelo sexo/gênero oposto (heterossexualidade) ou pelos dois sexos/gêneros (bissexualidade).

Gênero e orientação sexual são dimensões independentes, que podem se comunicar, mas um não depende ou decorre do outro. Não há uma norma de orientação sexual em função do gênero das pessoas, pois nem todo homem ou mulher é “naturalmente” heterossexual.

Estudos demonstram que as características da orientação sexual variam de pessoa a pessoa, não sendo uma opção consciente que possa ser modificada por um ato de vontade.

A **sexualidade** refere-se às elaborações 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 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 usos múltiplos e interpretações contraditórias, os quais se encontram subordinados a debates e a disputas políticas.

Identidade de gênero

A **identidade de gênero** é a percepção que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou de alguma combinação dos dois, independente de sexo biológico. Trata-se da convicção íntima de uma pessoa de ser do gênero masculino (homem) ou do gênero feminino (mulher). É a experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento.

Inclui o sentimento em relação ao seu corpo que pode, por livre escolha, envolver modificação da sua aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos e outros. Pode envolver também outras expressões de gênero, como vestimenta, modo de falar e maneirismos.

A **identidade sexual** é o conjunto de características sexuais que diferenciam cada pessoa das demais e se expressam pelas preferências sexuais, sentimentos ou atitudes em relação ao sexo. É o sentimento de masculinidade ou feminilidade que acompanha a pessoa ao longo da vida e nem sempre está de acordo com o sexo biológico.





Quem são elas?

As **travestis** são as pessoas que nascem do sexo masculino ou feminino, mas que têm sua identidade de gênero oposta ao seu sexo biológico, assumindo papéis de gênero diferentes daquele imposto pela sociedade, e não necessariamente desejam realizar a cirurgia de redesignação sexual (mudança de sexo).

É travesti quem vivencia o papel de gênero feminino, mas não sem se reconhecer como homem ou como mulher, mas como um terceiro gênero ou um não-gênero.

Utiliza-se o artigo definido feminino “a” para falar da travesti (aquela que possui seios, corpo, vestimentas, cabelos e formas femininas). É incorreto usar o artigo masculino, por exemplo, “o” travesti Laura, pois está se referindo a uma pessoa do gênero feminino.

Já as **transexuais** são as pessoas que possuem uma identidade de gênero diferente do sexo biológico designado no nascimento. Homens e mulheres transexuais podem manifestar o desejo de se submeterem a intervenções médico-cirúrgicas para realizarem a adequação dos seus atributos físicos de nascença (inclusive genitais) a sua identidade de gênero constituída.

Pra lacrar por aí

Mulheres transexuais: são as pessoas que reivindicam o reconhecimento social e legal como mulher. Adotam nome, aparência e comportamentos femininos, querem e precisam ser tratadas como quaisquer outras mulheres.

Homens transexuais: são as pessoas que reivindicam o reconhecimento social e legal como homem. Adotam nome, aparência e comportamentos masculinos, querem e precisam ser tratados como quaisquer outros homens.

Transformistas: são as pessoas que se vestem com roupas do gênero oposto movidas por questões artísticas.



Foto: Jordana Mercado/CUT-SP/2017



Drag queen: Homem que se veste com roupas femininas de forma satírica e extravagante para o exercício da profissão em shows e outros eventos. Uma drag queen não deixa de ser um tipo de “transformista”, pois o uso das roupas está ligado a questões artísticas – a diferença é que a produção, necessariamente, focaliza o humor, o exagero.

Drag king: Versão “masculina” da drag queen, ou seja, trata-se de uma pessoa que se veste com roupas masculinas para fins de trabalho.

Transfobia mata!

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

Saiba mais

Nome social

A então presidenta Dilma Rousseff assinou no dia 28 de abril de 2016 um decreto que autoriza a população LGBT a utilizar o chamado “nome social” nos órgãos do serviço público federal, como ministérios, universidades federais, empresas estatais, formulários e prontuários.

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

Independente da alteração no RG, o uso do nome social é um direito e é muito importante que seja respeitado!

Siglas: o termo “gay” não abrange ou representa todos e todas que fazem parte da comunidade. Por conta disso, tornou-se habitual utilizar a sigla LGBT, que já foi GLS e GLBT. O atual termo foi aprovado no Brasil durante a 1ª Conferência Nacional GLBT, em 2008, mas o fato é que a sigla tem aumentado o número de letras por refletir as lutas e conquistas do movimento e isso ocorre porque as pessoas estão assumindo mais as suas identidades, orientações e expressões. Como há variações do termo ao longo do tempo, muitos estão incluindo o sinal de “+” ao fim da sigla (LGBT+), que engloba outras variantes, mas é possível ver LGBTQIAP, LGBTQIAPN, LBTPN, LBGTQQICAPF2K+, LBTTTTQQIAA, entre outras.

Outros conceitos

Aliado: são pessoas que se consideram parceiras da comunidade LGBTQ+.

Androginia: termo genérico usado para descrever qualquer indivíduo que assuma postura social, especialmente a relacionada à vestimenta, comum a ambos os gêneros.

Assexual: é a falta de atração sexual, ou falta de interesse em atividades sexuais.

Binarismo: o binarismo de gênero impõe que as pessoas são exclusivamente homens ou exclusivamente mulheres (ou somente masculino ou feminino), o que, conseqüentemente, nega, silencia e oprime a multidiversidade de gênero existente no mundo. O binarismo – e sua respectiva manutenção – é um atentado ao direito de ser humano e que se manifesta de diversas formas, inclusive por meio da segregação espacial, exclusão social, assédio moral, violência física e até a morte.

Bissexual: é a pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas de ambos os sexos/gêneros. Bi é a abreviação para falar de pessoas bissexuais.

Bissexualidade: é o termo utilizado para descrever a experiência bissexual em sentido amplo.

Cisgênero: é a pessoa que se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer. Sinônimo de cissexual, abreviado como “cis”.

Crossdresser: é o fetiche do homem de se vestir como mulher, o crossdresser usa roupas do gênero oposto ocasionalmente, mas não faz modificações permanentes.

F to M / FTM / F2M: expressões em inglês (*female to male*) utilizadas para designar a mudança biológica do órgão sexual feminino para o masculino, sobretudo por meio de cirurgias de transgenitalização.

Gays: são indivíduos que, além de se relacionarem afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo sexo ou do mesmo gênero, tem um estilo de vida de acordo com essa preferência, vivendo abertamente sua sexualidade.

Heterossexual: indivíduo atraído fisicamente e afetivamente por pessoas do sexo/gênero oposto. Heterossexuais não precisam, necessariamente, terem tido experiências sexuais com pessoas do outro sexo/gênero para se identificarem como tal.

Heterossexualidade: é o termo utilizado para descrever a sexualidade dos heterossexuais em seu sentido mais abrangente, compreendendo não só a esfera sexual em si (atração e prática do ato sexual), como também a esfera afetiva e a implicação de ambas em comportamentos e relações humanas. Embora nos dicionários as palavras heterossexualidade e heterossexualismo figurem como sinônimos, o movimento LGBT não emprega o sufixo “ismo” para identificar orientação ou identidade



Coletivo LGBT da Araçatuba em 2010. Foto: CUT-SP

Lançamento do Coletivo LGBT de Bauru em 2010. Foto: CUT-SP



sexual, por trazer uma carga semântica de conotação negativa, que caracteriza doença ou distúrbio, como explicado anteriormente.

Homoafetivo: adjetivo utilizado para descrever a complexidade e a multiplicidade de relações afetivas ou sexuais entre pessoas do mesmo sexo/gênero. Não é sinônimo de homoerótico ou 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 sendo usado para descrever pessoas, mas as relações entre as pessoas do mesmo sexo/gênero.

Homofobia de Estado: termo utilizado para se referir à postura do Estado, por meio de legislação, da omissão ou de atos de seus governantes ao promoverem discriminação ou incitarem o ódio, a hostilidade e reprovação dos homossexuais.

Homofobia internalizada: Refere-se ao medo de ver sua orientação sexual revelada publicamente, levando o indivíduo a adotar atitudes preconceituosas contra os LGBTs.

Homoparentalidade: é um neologismo criado para definir homossexuais que são pais, adotivos ou não, e que criam seus filhos como qualquer outra família (entendendo-se que há diversas formas de se



constituir uma família). O termo foi usado pela primeira vez na França, em 1996, pela Associação dos Pais e Futuros Pais Gays e Lésbicos.

Homossexual: é a pessoa que se sente atraída sexual, emocional e afetivamente por pessoas do mesmo sexo/gênero.

Homossexualismo: é um termo incorreto e preconceituoso devido ao sufixo “ismo”, que denota doença, anormalidade. O termo substitutivo é homossexualidade, que se refere da forma correta à orientação sexual do indivíduo, indicando “modo de ser”.

Homossexualidade: refere-se à atração sexual e afetiva por pessoas do mesmo

sexo/gênero. Da mesma forma que a heterossexualidade não tem explicação, a homossexualidade também não tem. Depende da orientação sexual de cada pessoa.

Intersexual: é quem nasce com uma anatomia sexual, com órgãos reprodutivos ou padrões de cromossomos que não se encaixam na definição padrão masculino-feminino. Isto pode ser evidente no nascimento ou se desenvolver mais tarde. Uma pessoa intersexual pode se identificar como homem ou mulher, ou como nenhum dos dois. O termo substitui a palavra “hermafrodita”.

Lésbica: mulher que é atraída afetivamente ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo/gênero. Não precisa ter tido, necessariamente, experiências sexuais com outras mulheres para se identificar como lésbica.

Lesbofobia: palavra criada para representar rejeição e/ou aversão às lésbicas. A expressão está mais relacionada às ações políticas diferenciadas do movimento LGBT.

M to F / MTF / M2F: expressões em inglês (*male to female*) utilizadas para designar a mudança





biológica do órgão sexual masculino para o feminino, sobretudo por meio de cirurgias de transgenitalização.

Misoginia: denota desprezo, aversão, ódio à mulher ou ao feminino, isto é, a qualidades ou atributos de feminilidade convencionais. É um padrão aprendido e que, por isso, pode ser abandonado, caso as ideias e valores que o fundamentam sejam criticados e transformados. O termo equivalente para a aversão ao homem ou ao masculino é “androfobia”, porém, as manifestações de misoginia são mais frequentes na cultura androcêntrica e heteronormativa.

Não binários: São pessoas que podem se sentir transitando entre homem e mulher, sem necessariamente estar em um deles.

Opção sexual: esta expressão é incorreta. O termo aceito é “orientação sexual”. A explicação vem do fato de que ninguém “opta”, conscientemente, por sua orientação sexual. Assim como o heterossexual não escolheu essa forma de desejo, o homossexual (tanto feminino como masculino) também não.

Pansexual: atração sexual ou romântica por qualquer sexo ou identidade de gênero.

Queer: Forma de designar todos que não se encaixam na heterocisnormatividade. Ou seja, engloba minorias sexuais e de gênero que não são heterossexuais ou cisgênero e não aceitam nenhum tipo de “classificação”.

Sexismo: conjunto de estereótipos quanto à aparência, atos, habilidades, emoções e papel apropriado na sociedade de acordo com o sexo. Apesar de o homem também ser estereotipado, o sexismo reflete com maior frequência preconceitos contra o sexo feminino. A mulher geralmente é apresentada como vítima indefesa, mãe ou sedutora, e o homem como machão, poderoso ou conquistador.



CUT-SP na Caminhada Trans, em janeiro de 2018. Foto: Arquivo/CUT-SP



Foto: Fernando Martinez/CUT-PP



Coletivo LGBT da CUT-SP em Pres. Prudente é parceiro na Semana da Diversidade realizada todo ano na cidade do interior. Foto: Arquivo/CUT-SP

Símbolos do movimento

Existem diversos símbolos que representam os LGBT em todo o mundo. Abaixo estão os mais usados.



Bandeira do arco-íris - Criado para a Parada Gay da Liberdade de São Francisco, em 1978, o arco-íris se transformou no principal símbolo do orgulho LGBT em todo o mundo. Representando a diversidade humana, é usado principalmente em bandeiras, mas também é possível encontrá-lo em vários objetos. Além da versão com seis barras, ainda são vistas atualmente outras versões da bandeira nas manifestações LGBT. Desde versões com uma barra preta, simbolizando os homossexuais mortos pela Aids, até bandeiras que misturam as cores do arco-íris com símbolos nacionais ou regionais, pretendendo, assim, representar a população LGBT de um país ou de uma região.



Bandeira do Orgulho Trans - Criada em 1999 por Monica Helms, foi utilizada publicamente pela primeira vez no ano 2000, na Parada do Orgulho Trans de Phoenix, capital do Arizona (EUA). A bandeira tem listras nas cores azul e rosa por simbolizarem tradicionalmente os garotos e as garotas, e a faixa central, na cor branca, é as pessoas que estão entre os dois sexos, “em transição de um para outro ou que consideram ter um gênero neutro ou indefinido. O padrão é tal que não importa o caminho que você siga, ele é sempre correto, o que significa que encontramos o caminho de nossas vidas”.



Triângulo rosa - Era o símbolo criado para identificar os homossexuais masculinos nos campos de concentração nazistas. A partir dos anos 1970, o símbolo passou a ser utilizado para recordar as atrocidades sofridas pelo segmento nos campos de concentração e como forma de representar a união do movimento homossexual.



Triângulo negro - Era o símbolo nazista para identificar lésbicas, prostitutas, mulheres sem crianças e aquelas com peculiaridades “anti-sociais”, que fugiam do padrão esposa-mãe dona-de-casa. Semelhante ao triângulo rosa, o triângulo negro invertido é tanto símbolo que recorda o massacre dos campos de concentração quanto representação do orgulho lésbico.



Labris - É um machado de lâmina dupla que, na mitologia, era empregado pelas Amazonas, tornando-se símbolo de grupos lésbicos.



Lambda - É uma letra grega que foi adotada por um dos primeiros grupos de defesa dos direitos LGBT nos Estados Unidos, o Gay Activists Alliance of New York, em 1970, e, em 1974, foi consagrado como símbolo mundial de defesa dos direitos LGBT, durante o Congresso Internacional pelos Direitos Homossexuais, em Edimburgo, Escócia. Apesar de bastante utilizado no exterior, é pouco conhecido no Brasil.



Conquistas garantidas pela união homoafetiva

O reconhecimento da união estável entre pessoas do mesmo sexo garantiu aos companheiros (as) em relação homoafetiva os mesmos direitos e deveres dos casais heterossexuais, entre os quais o direito à herança ou ao benefício do plano de saúde como dependente do trabalhador e da trabalhadora LGBT+.

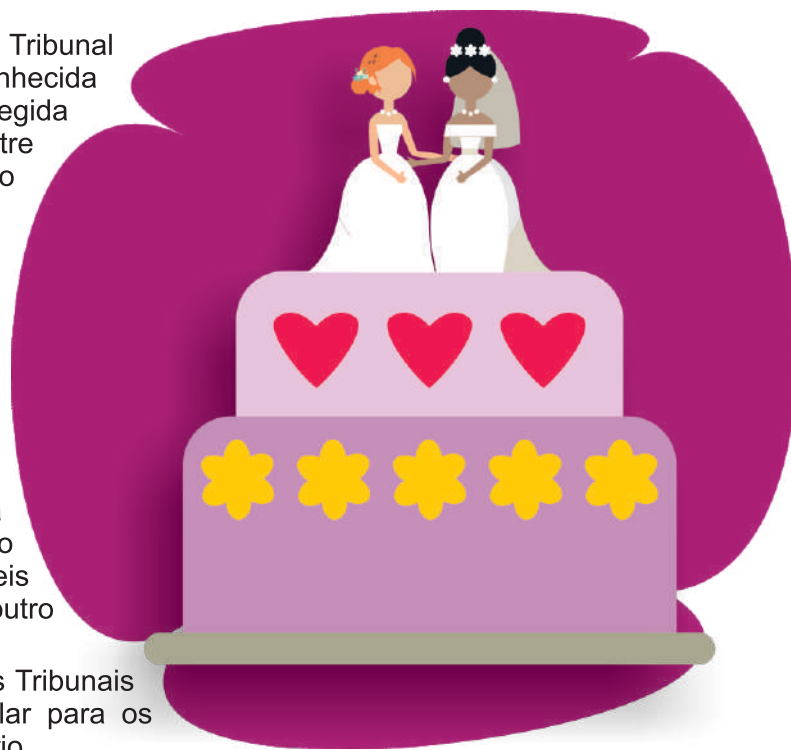
Com a decisão histórica do Supremo Tribunal Federal, a união homoafetiva foi reconhecida como uma entidade familiar e, assim, é regida pelas mesmas regras da união estável entre heterossexuais, como define o Código Civil.

Assim, os (as) companheiros (as) homoafetivos têm direitos como somar renda para aprovar financiamentos ou alugar um imóvel; adotar o sobrenome do parceiro; assumir a guarda do filho do cônjuge ou adotar o filho do parceiro; ser inventariante do companheiro falecido; ter licença-maternidade para nascimento de filho da parceira; ter licença-luto para faltar ao trabalho em caso de morte do parceiro; reivindicar bens comuns, móveis ou imóveis, doados ou transferidos pelo outro (a) companheiro (a).

Após a decisão do STF, em 2011, os Tribunais Regionais também começaram a legislar para os cartórios realizarem o casamento igualitário.

Em maio de 2013, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) expediu a Resolução nº 175/2013, proibindo os cartórios de recusar a celebração de casamento civil ou de converter união estável em casamento entre pessoas do mesmo sexo.

Caso algum cartório não cumpra a norma do CNJ, o casal interessado poderá levar o caso ao juiz corregedor da comarca onde ocorreu o fato para que seja determinado o cumprimento da Resolução. Também poderá ser aberto um processo administrativo contra o oficial que se negou a celebrar ou reverter a união estável em casamento.





Entre os direitos e deveres contemplados com união homoafetiva estão:

Planos de saúde	As empresas de saúde têm que aceitar os (as) parceiros (as) como dependentes ou em planos familiares.
Imposto de renda	É possível declarar o (a) companheiro (a) como dependente.
Comunhão parcial de bens	Conforme o Código Civil, os parceiros em união homoafetiva declaram-se em regime de comunhão parcial de bens.
Pensão alimentícia	O companheiro ou a companheira tem direito a pedir pensão em caso de separação judicial.
Pensões do INSS	O INSS já concedia pensão por morte para o (a) companheiro (a) de pessoas falecidas, mas a decisão do STF deu maior respaldo jurídico a esse direito.
Adoção	A lei atual não impedia a adoção para casais do mesmo sexo, mas dava preferência a casais heterossexuais. Assim, com o entendimento do STF, a adoção para os casais homossexuais foi facilitada.
Políticas públicas	Os casais homossexuais tendem a ter mais relevância como público-alvo de políticas públicas.
Sucessão	Para fins sucessórios, os (as) parceiros (as) ganham os mesmos direitos de parceiros heterossexuais em união estável, mas podem incrementar previsões por contrato civil.
Licença-gala	Alguns órgãos públicos concediam licença de até nove dias após a união de parceiros (as), e, com a decisão do STF, a ação se estendeu para algumas empresas privadas.



Criminalização das relações LGBTs fere direitos universais



Há, pelo menos, 70 países com leis discriminatórias que criminalizam relações privadas e consensuais de pessoas do mesmo sexo, expondo milhões de LGBTs ao risco de processos judiciais e prisões.

Em pelo menos seis países, tais legislações levam até a condenação à morte - que é legalmente prescrita para punir crimes relacionados com a homossexualidade na Arábia Saudita, Iraque, Iêmen, Irã, Mauritânia, Sudão - e pode, ainda, ser aplicada por tribunais religiosos em regiões da Somália e Nigéria.

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), na maioria dos casos, essas leis são uma herança do regime colonial, impostas aos países durante o século XIX pelas potências coloniais do período.

Criminalizar as relações consensuais entre pessoas do mesmo sexo viola princípios fundamentais protegidas pela Declaração Universal dos Direitos Humanos: direito à igualdade e à liberdade sem qualquer distinção, direito à vida, à segurança pessoal, ao reconhecimento da identidade.



Independente de valores culturais e tradicionais, de crenças religiosas e da opinião pública, o Estado deve garantir o cumprimento dos direitos humanos estabelecidos internacionalmente.

Infelizmente, o conservadorismo do Congresso Nacional brasileiro também tem colocado em risco os direitos garantidos aos LGBTs, bem como as políticas públicas para essa população, que têm sido alvo dos retrocessos impostos pelo atual presidente Jair Bolsonaro, que foi eleito, inclusive, a partir de um discurso preconceituoso e de ataque às minorias.

Mas, ao contrário do desejo de alguns, esse cenário nacional não deve intimidar e, muito menos, fazer com que a população LGBT+ retorne a invisibilidade. Além da união de todas e todos contra os retrocessos e a retirada de direitos no país, é preciso atenção aos projetos de lei e outras medidas perigosas dessa onda conservadora.

Na luta por direitos e diversidade

Contate representantes dos governos (federal, estadual, municipais), legisladores (vereadores (as), deputados (as), senadores (as)) e reivindique que as leis brasileiras estejam de acordo com as normas internacionais de direitos humanos. Promova ações nas mídias sociais, envie mensagens aos meios de comunicação e participe de discussões na internet e presenciais, como conselhos, congressos, conferências e assembleias, para expressar sua opinião.

Direito internacional e pessoas LGBT+

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948 pela Organização das Nações Unidas (ONU), reconhece em cada indivíduo o direito à liberdade e à dignidade. Com isso, esses direitos se aplicam a todas as pessoas e estabelece obrigações legais ao Estado para que garanta que todas e todos, sem distinção, possam ter garantidos seus direitos humanos. Entre outros, as leis internacionais proíbem a discriminação relacionada à orientação sexual e à identidade de gênero.

Assim, o Estado tem a obrigação legal de assegurar que suas próprias leis e políticas não discriminem as pessoas com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero e que o quadro legal ofereça proteção adequada contra a discriminação praticada por terceiros. É uma obrigação que transcende a cultura, a tradição e a religião. Independente de sua história ou especificidades regionais, todos os estados devem garantir os direitos para todas as pessoas. Os governos que se negam a proteger os direitos humanos das pessoas LGBTs violam as leis internacionais.





Discriminação: o preço da exclusão

O custo da LGBTfobia é colossal e envolve perda de força de trabalho e fuga de talentos. De acordo com levantamento divulgado em fevereiro de 2016 pela UNAIDS Brasil, o escritório do Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids, a discriminação das pessoas LGBT+ no país pode custar cerca de 2,3 bilhões de dólares, o equivalente a 0,13% do PIB brasileiro na época. Já na América Latina, por ano, se perde 7,6 bilhões de dólares.

Apesar de alguns avanços e conquistas de direitos no Brasil, como o reconhecimento da união estável entre pessoas do mesmo sexo, 68% dos trabalhadores e das trabalhadoras LGBTs já relataram algum tipo de homofobia no local de trabalho, de acordo com o estudo de 2017 da organização Out Now Global. Já uma pesquisa da Elancers, de 2018, mostra que 18% das empresas nacionais não contratariam o público LGBT+ para cargos de chefia.

Essas perdas em crescimento se convertem em **menores receitas** com arrecadação de impostos para os governos, o que significa menos dinheiro para saúde, educação e outros serviços essenciais. Representam também um enorme desperdício de potencial humano – de talento, criatividade e produtividade, que pesam gravemente sobre os trabalhadores e as trabalhadoras LGBT+ sobre a sociedade e a economia como um todo.

As taxas de desemprego, pobreza, insegurança alimentar e depressão são todas mais altas na comunidade LGBT+, segundo a Organização das Nações Unidas (ONU). Pelo menos metade dos jovens LGBTs são vítimas de bullying na infância e adolescência, o que faz com que um a cada três abandone os estudos.

Outros e outras jovens ainda são rejeitados pelos pais, familiares e até expulsos de casa, o que tem levado muitos LGBTs à situação de rua. Na comparação com jovens heterossexuais, os jovens LGBTs são quatro vezes mais propensos a cometer suicídio. Os e as jovens trans têm quase dez vezes mais chances de cometer suicídio do que a população em geral, alerta a ONU.

Na contramão desses números, a empresa de consultoria empresarial McKinsey afirma em estudo que a diversidade na liderança de uma empresa está diretamente relacionada a melhores resultados financeiros. Empresas que têm minorias na direção têm 15% mais chances de apresentar resultados melhores do que a concorrência.

Também de olho no chamado *pink money* - termo usado para ilustrar o poder de consumo da comunidade LGBT-, empresas começaram a focar ou personalizar seus produtos para esse público. Já existem experiências de aplicativos de transporte, hospedagem, viagens e até agências de emprego.



68%

dos LGBTs já
relataram
homofobia no
local de trabalho

18%

das empresas
brasileiras não
contratariam
LGBTs

90%

das trans acabam
se prostituindo
por falta de
oportunidades

Fontes: Elancers, Antra e Out Now Global

Quebrando o ciclo vicioso

As dificuldades decorrentes da discriminação e do preconceito são enfrentadas nas diferentes esferas e ao longo da vida pela população LGBT+. Para que esse ciclo vicioso seja quebrado é fundamental que mais empresas públicas e privadas reconheçam o seu papel no enfrentamento à LGBTfobia.

Daí ser também essencial a atuação do sindicalismo para pressionar os governos e corporações a combater a LGBTfobia e a promover trabalho decente a todos e todas.

O movimento sindical e suas trabalhadoras e seus trabalhadores organizados devem cobrar a implantação de iniciativas práticas, que promovam um ambiente de trabalho seguro, justo e acolhedor. No setor privado, vale destacar, ainda, a importância de engajar toda a cadeia produtiva, como forma de fortalecer os esforços contra a discriminação.

Olha que legal!

Em 2008, os bancários conquistaram na mesa de negociação com o sindicato patronal a realização de um Censo da Diversidade, levantamento que traça um perfil da categoria por gênero, orientação sexual, raça e pessoas com deficiência nos locais de trabalho. O estudo se repetiu em 2014 e, agora em 2019, um novo será realizado. Mas neste ano também foi aprovada a realização da Campanha de Valorização da Diversidade, que visa combater a discriminação e

promover atitudes inclusivas e oportunidades igualitárias no ambiente de trabalho, com a formação de agentes da diversidade nas agências e departamentos. A Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) preparou uma série de materiais orientando os bancários e as bancárias sobre como se tornar um agente (acesse esse link: <http://bit.ly/CampanhaBancarios>). Uma boa ideia para se multiplicar entre outras categorias.

Funções com mais LGBTs

Cabeleireiro
Atendentes de loja (moda feminina)
Operador de telemarketing

Funções com menos LGBTs

Gerente financeiro
Diretor de produtos
Presidente



Iniciativa que deu certo!

Transcidadania em São Paulo

No dia 29 de janeiro de 2015, data em que se comemora o Dia Nacional da Visibilidade Trans, a Prefeitura da cidade de São Paulo, na gestão de Fernando Haddad, criou o programa TransCidadania, com o objetivo de promover ações voltadas à cidadania de travestis e transexuais, historicamente um dos segmentos mais excluídos do mercado de trabalho formal. Este programa, instituído por meio do decreto nº 55874/15, continua em vigor.

Ou seja, a prefeitura elaborou uma política pública tendo em vista a situação de iminente vulnerabilidade social de travestis e transexuais. Entre as ações, o programa trabalha para a geração de oportunidades garantidas por meio do acesso ao Ensino Fundamental e Médio pela EJA (Educação de Jovens e Adultos), a cursos do Programa Nacional de Ensino Técnico (Pronatec), além de introduzir esta população ao trabalho e estágio.

Um diferencial que ganhou destaque internacional é que o programa oferece uma bolsa mensal de auxílio financeiro para que a participante consiga concluir todas as etapas do processo.

Já o Coletivo LGBT da CUT-SP discute formas de incluir nas convenções e acordos coletivos dos trabalhadores uma cota para travestis e transexuais. A proposta também contemplaria categorias cuja contratação se dá por meio de concursos públicos.

O que é trabalho decente?

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define como Trabalho Decente aquele que é adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.

Criado em 1999 pela OIT, o conceito de Trabalho Decente pressupõe quatro pilares estratégicos: os direitos e princípios fundamentais do trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social. Assim, é condição fundamental para superar a pobreza, reduzir as desigualdades sociais, garantir governabilidade democrática e desenvolvimento sustentável.



Como combater a LGBTfobia no local de trabalho

A discriminação nas relações de trabalho pode ocorrer de várias formas, tais como exclusão ou preferências, e sempre inibirá o acesso ao emprego ou dificultará a igualdade de oportunidades desses trabalhadores e dessas trabalhadoras.

A discriminação pode se dar de forma direta por meio de disposições gerais dentro da empresa, ou indireta, por meio de regulamentos aparentemente neutros, mas que criam desigualdades entre pessoas. Esta forma é cruel, também conhecida como assédio moral.

O Ministério Público do Trabalho atua contra a discriminação de trabalhadores baseado na identidade de gênero e orientação sexual dos LGBTs, como está estabelecido na Constituição Federal no Art. 3º, inciso IV (promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação) e Art. 7º, inciso XXX (proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil).


Hoje, algumas empresas, entendendo a importância da inclusão nos espaços de trabalho, promovem debates, palestras e criam até comitês e grupos de suporte para discutir e sensibilizar os trabalhadores sobre essa questão.

Também para auxiliar nessa relação empresa-trabalhador, a campanha da ONU Livres & Iguais apresenta algumas ações afirmativas que podem ser adotadas pelo mundo corporativo para promover o respeito à diversidade no mercado de trabalho. A campanha aponta, por exemplo, que a empresa deve criar mecanismos para monitorar o cumprimento interno das normas de direitos humanos; garantir que não haja discriminação no recrutamento, na diferenciação dos benefícios, nas condições de trabalho e tratamento de situações de assédio; e que se use a influência da empresa para contribuir com o fim do preconceito nos locais ou países onde realizam seus negócios.

Perguntas frequentes

Constantemente ouço piadas LGBTfóbicas quando estou no meu local de trabalho. Fico muito constrangido (a). O que devo fazer nesta situação?

O primeiro passo é conversar com o colega, explicar que as piadas lhe ofendem e lhe deixam constrangido e, se isso não resolver, o passo seguinte é comunicar por escrito para a chefia imediata e solicitar que o colega pare com as piadas. Se não



resolver, há a possibilidade de entrar com uma ação trabalhista com pedido de indenização contra a empresa por dano moral. Outra opção é procurar uma delegacia mais próxima do seu trabalho e fazer um boletim de ocorrência por crime de injúria e difamação (saiba mais na página 31).

Se como trabalhador homossexual casado, eu tenho os mesmos direitos do que os trabalhadores heterossexuais casados, como faço para requerer legalmente estes direitos na empresa onde atuo?

A primeira observância é verificar, na convenção coletiva de sua categoria, quais os benefícios que os casais heterossexuais têm e como são concedidos. Exija que estes direitos sejam estendidos ao seu companheiro (a) também, pois, caso contrário, você está sendo vítima de preconceito.

Se não obtiver êxito, contate o sindicato de sua categoria para que ele intervenha. Você também pode procurar a Justiça do Trabalho. Consulte um advogado e tenha sempre em mãos toda a documentação necessária. Ter documentos que comprovem a união estável, ou que comprovem a convivência com seu companheiro (a), ajuda e muito. Com a aprovação, pelo Supremo Tribunal Federal, da união civil entre as pessoas do mesmo sexo, se você já tiver esta união documentada em cartório, que se equipara às uniões heterossexuais, praticamente não há como a empresa negar qualquer direito aos empregados em relação à homoafetividade.

A minha chefia descobriu que sou homossexual e me despediu. Sei que o motivo foi por discriminação. Como fazer para processar a empresa?

A primeira atitude é reunir provas que atestem que a demissão foi por conta da discriminação. Servem testemunhas ou e-mails, por exemplo. Caso a empresa invente algo de errado no seu desempenho profissional, para descaracterizar o quadro de demissão por discriminação, atue também para mostrar que não havia motivos aceitáveis para sua demissão.

Tenho um subordinado que constantemente faz chacotas de mim e não me respeita como chefe porque sou lésbica/homo ou bissexual. Posso despedi-lo (a) por justa causa alegando discriminação?

A lei não considera a discriminação um motivo para rompimento do contrato de trabalho por justa causa. Porém, dependendo dos comentários feitos pelo (a) funcionário (a), pode ser dispensado por justa causa. É importante estar munido de todos os documentos e ter testemunhas.

Por que se-filiar ao sindicato?

Juntas e juntos somos mais fortes!

Para defesa dos interesses dos direitos trabalhistas é fundamental a organização no local de trabalho e o sindicato é o representante dos trabalhadores e das trabalhadoras por excelência, coordenando e defendendo os interesses de uma determinada categoria. Dialogue com seus companheiros e companheiras de trabalho, busque apoio dos e das dirigentes sindicais que os representam.

Procure e esteja engajado no sindicato da sua categoria, filie-se, participe das assembleias, expresse sua opinião. Juntos e organizados conquistamos mais!



4º Encontro de Trabalhadores e Trabalhadoras LGBT, realizado em 2017, na Colônia do Sindicato dos Comerciantes de Osasco e Região (Secor), em Praia GrandeFoto: Sandro Thadeu/CUT-SP



Trio da CUT-SP na Parada LGBT de 2014. Foto Dorival Elze/CUT-SP

Legislação

Direitos e deveres conquistados por LGBTs



Foto: Fellipe Sampato/SCO/STF/2011

Discriminação

Lei Nacional

No dia 13 de junho de 2019, o Brasil se tornou o 43º país do mundo a criminalizar a homofobia, segundo relatório da Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Intersexuais. Essa conquista se deu em sessão do Supremo Tribunal Federal (STF) onde oito dos onze ministros votaram pelo enquadramento da homofobia e da transfobia como crime de racismo. Com isso, conforme a decisão da Corte, torna-se crime:

- Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito em razão da orientação sexual da pessoa poderá ser considerado crime;
- A pena será de um a três anos, além de multa;
- Se houver divulgação ampla de ato homofóbico em meios de comunicação, como publicação em rede social, a pena será de dois a cinco anos, além de multa.



Apesar dessa vitória, a luta deve seguir no Congresso Nacional, pois a aplicação da pena de racismo valerá até que os deputados e senadores aprovem uma lei sobre o tema, o que não tem previsão até o momento.

São Paulo

Lei Estadual Nº 10.948/01

Dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual e dá outras providências. A lei, de 5 de novembro de 2001, proíbe a discriminação por homofobia e transfobia no Estado de São Paulo e pune toda manifestação atentatória ou discriminatória praticada contra LGBTs. De acordo com esta lei, ninguém pode ser exposto a vexame, humilhação, constrangimento, ser impedido de acessar locais públicos ou privados, ser cobrado com preços ou serviços diferenciados, ser impedido de locar imóveis para qualquer finalidade, ser demitido ou deixar de ser admitido em função de sua orientação sexual ou identidade de gênero. É ainda considerado discriminação proibir a LGBTs o mesmo tipo de afetividade permitida a outros/as cidadãos e cidadãs no mesmo local.

Quem pode ser punido?

A lei pune administrativamente qualquer pessoa ou instituição. Estão sujeitos a punições: civis, detentores de função pública ou militar, toda organização social e empresa pública ou privada (restaurantes, escolas, delegacias, postos de saúde, motéis etc.).

Quais as punições?

A discriminação homofóbica e transfóbica pode ser punida por advertência, multa, ou, em caso de estabelecimento comercial, suspensão ou cassação da licença de funcionamento. Para servidores públicos, além da aplicação da presente lei, poderão ser aplicadas as penalidades cabíveis nos termos do Estatuto dos Funcionários Públicos.

Lei Estadual Nº 11.199/02

Proíbe a discriminação às pessoas com o vírus HIV ou às pessoas com Aids e dá outras providências. Esta Lei proíbe atos discriminatórios contra pessoas vivendo com HIV/Aids, como solicitar exames para a detecção do vírus HIV para inscrição em concurso ou seleção para ingresso no serviço público ou privado, obrigar de forma explícita ou implícita as pessoas vivendo com HIV/Aids a informar sobre a sua condição a funcionários/as hierarquicamente superiores, entre outros. A Lei também proíbe impedir o ingresso, a matrícula ou a inscrição em creches, escolas, centros esportivos ou culturais, programas, cursos e demais equipamentos de uso coletivo, em razão desta condição. Os canais de denúncia são os mesmos da Lei Estadual Nº 10.948/01.



Lei Estadual Nº 14.363/2011 (altera a Lei Estadual nº 10.313/99)

Altera a redação que veda qualquer forma de discriminação no acesso aos elevadores de todos os edifícios públicos ou particulares, comerciais, industriais e residenciais multifamiliares existentes no Estado de São Paulo, acrescentando os termos “orientação sexual” e “identidade de gênero”.

Nome Social

Decreto Estadual Nº 55.588/10

Dispõe sobre o tratamento nominal das pessoas transexuais e travestis nos órgãos públicos do Estado de São Paulo e dá providências correlatas.

Este decreto assegura às pessoas transexuais e travestis, o direito à escolha de tratamento nominal nos atos e procedimentos promovidos no âmbito da Administração direta e indireta do Estado de São Paulo. Mediante indicação da pessoa, seu nome social deverá constar em todos os documentos, fichas, formulários e crachás, e os servidores públicos deverão tratá-la pelo nome indicado.

Deliberação do Conselho Estadual de Educação (CEE) Nº 125/2014

Dispõe sobre a inclusão de nome social nos registros escolares das instituições públicas e privadas no Sistema de Ensino do Estado de São Paulo e dá outras providências correlatas.

A deliberação determina que as instituições vinculadas ao Sistema de Ensino do Estado de São Paulo, em respeito à cidadania, aos direitos humanos, à diversidade, ao pluralismo e à dignidade humana, incluirão, a pedido dos interessados (as), além do nome civil, o nome social de travestis e transexuais nos registros escolares internos. Fica estabelecido que o nome social deverá ser usual na forma de tratamento e acompanhar o nome civil nos registros e documentos escolares internos. No caso de alunos/as menores de idade, é necessária a autorização expressa dos responsáveis legais.


União estável / Casamento civil

Provimento CG Nº 41/2012

Modifica o Capítulo XVII, do Tomo II, das Normas de Serviço da Corregedoria Geral da Justiça. Editado pela Corregedoria Geral de Justiça do Tribunal de Justiça de São Paulo, estabelece novos procedimentos em suas Normas de Serviços, especificamente no que se refere ao Registro das Pessoas Naturais. Seu artigo 88 assegura igual tratamento aos casais homossexuais no que tange ao casamento e conversão de união estável em casamento, garantindo-lhes igualdade de direitos.

Resolução do CNJ Nº 175/2013

Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo.



O Supremo Tribunal Federal, em 2011, decidiu equiparar os direitos e deveres dos casais heterossexuais e homossexuais. Na prática, essa decisão nada mais é do que o reconhecimento do casal homossexual como uma entidade familiar, tanto quanto um casal heterossexual, pressupondo assim a igualdade em direitos tais como a união estável. Posteriormente, em 2013, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou a Resolução nº175/2013, proibindo os cartórios de recusar a celebração de casamento civil ou de converter união estável em casamento entre pessoas do mesmo sexo. Caso algum cartório não cumpra a Resolução do CNJ, o casal interessado poderá levar o caso ao juiz corregedor daquela comarca para que ele determine o cumprimento da medida. Além disso, poderá ser aberto processo administrativo contra o oficial que se negou a celebrar ou reverter a união estável em casamento.

Sistema Penitenciário

Resolução da Secretaria da Administração Penitenciária (SAP) Nº 11/2014

Dispõe sobre a atenção a travestis e transexuais no âmbito do sistema penitenciário. A resolução determina que seja preservado o direito à identidade de gênero e à orientação sexual dentro do Sistema Penitenciário do Estado de São Paulo. Estabelece, por exemplo, o direito ao uso de peças íntimas do gênero com que a pessoa se identifica e cabelos na altura dos ombros, além do uso do nome social.

Resolução SAP Nº 153/2011

Regulariza visita íntima homoafetiva para pessoas detentas. Esta resolução da Secretaria da Administração Penitenciária inclui às normas sobre visita íntima nas unidades prisionais (Resolução SAP Nº 144/2010) um artigo que determina o tratamento igualitário nos casos de relações homossexuais de pessoas em privação de liberdade àquele aplicado a relações heterossexuais.

Princípios de Yogyakarta

Documento elaborado por um grupo de especialistas em direitos humanos e apresentado à Organização das Nações Unidas (ONU). Nele, constam os princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Yogyakarta é uma referência ao nome da cidade, na Indonésia, onde o encontro do grupo ocorreu, em 2006.

Entre os pontos apresentados, que servem de orientação para a criação de políticas públicas e até para a fundamentação de decisões judiciais para todos os países, estão:

Direito ao trabalho

Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero.

Direito à seguridade social e a outras medidas de proteção social

Toda pessoa tem o direito à seguridade social e outras medidas de proteção social, sem discriminação com base na orientação sexual ou identidade de gênero.



Outras legislações e atos normativos de interesse

Resolução Conjunta nº 1, de 15 de abril de 2014 Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária

Estabelece os parâmetros de acolhimento de LGBT em privação de liberdade no Brasil.

Resolução nº 124, de 26 de novembro de 2013 Secretaria Estadual da Saúde de São Paulo

Institui o Comitê Técnico de Saúde Integral da População de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LGBT).

Portaria nº 2.803, de 19 de novembro de 2013 Ministério da Saúde

Redefine e amplia o processo transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS).

Portaria nº 2.836, de 1º de dezembro de 2011 Ministério da Saúde

Institui, no âmbito do SUS, a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais.

Resolução nº 4, de 29 de junho de 2011 Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária

Estabelece recomendações aos Departamentos Penitenciários Estaduais, garantindo o direito à visita íntima para casais homossexuais.

Resolução nº 14, de 20 de junho de 2011 Conselho Federal de Psicologia

Autoriza a inclusão do nome social de psicólogas e psicólogos travestis e transexuais na Carteira de Identidade Profissional.

Direitos sexuais

São direitos humanos já reconhecidos em leis nacionais e documentos internacionais:

- Direito de viver e expressar livremente a sexualidade sem violência, discriminações e imposições e com respeito pleno pelo corpo do parceiro;
- Direito de escolher o parceiro ou a parceira sexual;
- Direito de viver plenamente a sexualidade sem medo, vergonha, culpa e falsas crenças;
- Direito de viver a sexualidade independentemente do estado civil, idade ou condição física;
- Direito de escolher se quer ou não quer ter relação sexual;
- Direito de expressar livremente sua orientação seja ela heterossexual, homossexualidade, bissexualidade, entre outras;
- Direito de ter relação sexual independente da reprodução;
- Direito ao sexo seguro para prevenção da gravidez indesejada e de DST/Aids;
- Direito a serviços de saúde que garantam privacidade, sigilo e atendimento de qualidade e sem discriminação;
- Direito à informação e à educação sexual e reprodutiva.

**É sempre bom lembrar:
sexo seguro é com camisinha!**



Portaria nº 513, de 9 de dezembro de 2010

Ministério da Previdência Social

Reconhece as uniões estáveis entre pessoas do mesmo sexo para assegurar-lhes igual tratamento a seus dependentes para fins previdenciários.

Resolução nº 1.955, de 12 de agosto de 2010

Conselho Federal de Medicina

Estabelece procedimentos para a realização de cirurgias de transgenitalização.

Decreto nº 55.839, de 18 de maio de 2010

São Paulo Institui o Plano Estadual de Enfrentamento à Homofobia e Promoção da Cidadania LGBT e dá providências correlatas.

Decreto nº 55.589, de 17 de março de 2010

Regulamenta a Lei nº 10.948, de 5 de novembro de 2001, que dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação.

Resolução nº 208, de 27 de outubro de 2009

Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo

Dispõe sobre o atendimento médico integral à população de travestis, transexuais e pessoas que apresentam dificuldade de integração ou dificuldade de adequação psíquica e social em relação ao sexo biológico.

Portaria nº 457, de 19 de agosto de 2008

Ministérios da Saúde

A Portaria 457/2008 desdobra as diretrizes estabelecidas na Portaria 1.707/2008, especificando as ações a serem adotadas para a plena realização do processo transexualizador.

Portaria nº 1.707, de 18 de agosto de 2008

Ministérios da Saúde

Institui diretrizes nacionais para o processo transexualizador no SUS.

Resolução Normativa nº 77, de 29 de janeiro de 2008

Conselho Nacional de Imigração

Estabelece os critérios para a concessão de visto temporário ou permanente, ou de autorização de permanência, ao companheiro ou companheira em união estável.



Lei Complementar nº 1012, de 5 de julho de 2007

Legislação paulista que trata do regime de previdência dos servidores públicos estaduais. Equipara os casais homossexuais, na constância da união homoafetiva, aos casais heterossexuais, para efeitos de gozo do direito à pensão por morte de servidor/a, auxílio reclusão e auxílio funeral.

Lei Federal nº 11.340, de 7 de agosto de 2006

Conhecida como Lei Maria da Penha

Reconhece a violência baseada no gênero como uma violação de direitos humanos e responsabiliza o Estado pelo enfrentamento às diversas formas de violência doméstica. Reconhece que as violências baseadas no gênero independem da orientação sexual das vítimas, estendendo a proteção jurídica às relações formadas por mulheres lésbicas e bissexuais.

Resolução nº 489, de 3 de junho de 2006

Conselho Federal de Serviço Social

Altera o Código de Ética Profissional dos Assistentes Sociais, de modo a vetar práticas e condutas discriminatórias ou preconceituosas em razão de orientação sexual.

Decreto Estadual nº 50.594, de 22 de março de 2006

São Paulo cria a Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (Decradi).

Circular nº 257, de 21 de junho de 2004

Superintendência de Seguros Privados do Ministério da Fazenda

Regulamenta o direito de companheiro ou companheira homossexual, na condição de dependente preferencial, ser o beneficiário do Seguro DPVAT.

Resolução nº 88, de 19 de agosto de 2002

Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania

Regulamenta a Lei nº 10.948/2002, de 5 de novembro de 2001, que dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas na prática de discriminação em razão de orientação sexual, cria a Comissão Processante Especial e dá outras providências.

Resolução nº 1, de 22 de março de 1999

Conselho Federal de Psicologia

Estabelece normas de atuação para os psicólogos (as) em relação à questão da orientação sexual.

Como buscar ajuda

Se você foi vítima de LGBTfobia ou presenciou ato discriminatório contra uma pessoa LGBT, não se cale! Denunciar é essencial para a construção de uma sociedade que respeita a diversidade.

Acabar com a intolerância é uma luta de todos e todas nós, conscientizando e promovendo cidadania. Para denunciar:

- Dialogue com as pessoas que presenciaram o ato e verifique se elas aceitam ser testemunhas;
- Anote nomes e telefones para futuros contatos;
- Registre áudios, vídeos, imprima ou fotografe provas que podem ser relevantes para comprovar o fato;
- Registre um boletim de ocorrência (B.O.) numa delegacia de polícia. No caso de crimes contra a honra (injúria, calúnia, difamação e ameaça), o boletim também pode ser feito pela internet no site www.ssp.sp.gov.br/bo, da Secretaria de Segurança Pública de São Paulo.

Disque 100 Disque Direitos Humanos do governo federal
Atendimento 24 horas (ligação gratuita)

Endereços úteis

Secretaria da Justiça e Cidadania do Estado de São Paulo

Coordenação de Políticas para a Diversidade Sexual

Pátio do Colégio, 148 - 2º andar - sala 23 - Centro - São Paulo (SP)
Segunda a sexta-feira, das 9h às 18h Tel: (11) 3241.4997 / 3241.4449
diversidadesexual@sp.gov.br - www.justica.sp.gov.br

Defensoria Pública do Estado de São Paulo

Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial

Rua Boa Vista, 103 - 1º andar - Centro - São Paulo (SP)
Atendimento: 9h às 17h - Tel: (11) 3101.0155 ramal 137/249
nucleo.discriminacao@defensoria.sp.gov.br - www.defensoria.sp.gov.br

Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância - (Decradi)

Rua Brigadeiro Tobias, 552 - Luz - São Paulo (SP)
Segunda a sexta, das 9h às 19h - Tel: (11) 3311.3555
E-mail: decradi@policiacivil.sp.gov.br - www.policiacivil.sp.gov.br

Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de SP

Coordenação de Políticas para LGBTI

Rua Líbero Badaró, 119, 11º andar - Centro, São Paulo (SP) - Tel: (11) 3113.9748
E-mail: politicaslgbt@prefeitura.sp.gov.br - www.prefeitura.sp.gov.br/direitos_humanos



Centro de Cidadania LGBTI Luiz Carlos Ruas

Rua General Jardim, 660, sala 32 - Vila Buarque - São Paulo (SP)
Segunda a sexta-feira, das 9h às 18h - Tel: (11) 3225.0019
centrodecidadanialgbt@prefeitura.sp.gov.br

Centro de Cidadania LGBTI Laura Vermont (Zona Leste)

Avenida Nordestina, 496 - São Miguel Paulista - São Paulo (SP)
Segunda a sexta-feira, das 9h às 18h - Tel: (11) 2032.3737
centrolgbtteste@prefeitura.sp.gov.br

Centro de Cidadania LGBTI Luana Barbosa dos Reis (Zona Norte)

Rua Plínio Pasqui, 186, Parada Inglesa - São Paulo (SP)
Segunda a sexta-feira, das 9h às 18h - Tel: (11) 2924.5225
centrolgbtnorte@prefeitura.sp.gov.br

Centro de Cidadania LGBTI Edson Neris (Zona Sul)

Rua São Benedito, 408 - Santo Amaro - São Paulo (SP)
Segunda a sexta-feira, das 9h às 18h - Tel: (11) 5523.0413 / 5523.2772
centrolgbtsul@prefeitura.sp.gov.br

Centro de Referência e Defesa da Diversidade

(Apoio e acolhida à população LGBT+ em situação de vulnerabilidade)

Rua Major Sertório, 292/294 - República, São Paulo (SP)
Tel: (11) 3151-5786 / 3151-5783 - crdiversidade@uol.com.br

Ordem dos Advogados do Brasil (OAB-SP)

Comissão da Diversidade Sexual

Praça da Sé, 385 - 4º andar - Centro - São Paulo (SP) - Tel: (11) 3291.8212
E-mail: diversidade.sexual@oabsp.org.br - www.facebook.com/CDSCH.OABSP

Gada - Centro de Referência dos Direitos Humanos LGBT de São José do Rio Preto

Rua Voluntários de São Paulo, 3398 - Centro - São José do Rio Preto (SP)
Tel: (17) 3235.1889 - gada@terra.com.br - www.gada.org.br

Ambulatório de Saúde Integral para Travestis e Transexuais - CRT DST/Aids

Rua Santa Cruz, 81 - Vila Mariana, São Paulo (SP)
Tel: (11) 5087.9833 / 5087.9984 - www.crt.saude.sp.gov.br

Secretaria de Cultura do Estado de São Paulo

Assessoria de Cultura para Gêneros e Etnias

Tel: (11) 3339.8024 - generos.etnias@sp.gov.br

Museu da Diversidade - Centro de Cultura, Memória e Estudos de Diversidade Sexual

Dentro da Estação República do Metrô (Rua do Arouche, 24 - República)
Tel: (11) 3882-8080 - www.museudadiversidade.com.br

Para denunciar crimes de ódio na internet

Acesse o site da Safernet: new.safernet.org.br/denuncie

Quem faz parte do Coletivo LGBT



Uma nova mídia para um novo Brasil

RBA Rede Brasil Atual
www.redebrasilatual.com.br

RÁDIO Brasil Atual
98,9 FM - São Paulo
93,3 FM - Litoral Paulista
102,7 FM - Noroeste Paulista

TVT
ACESSE TAMBÉM
You Tube redetv

Na Grande São Paulo
Canal 44.1
sinal digital HD aberto
Canal 46 UHF
Canal 512 NET HD-ABC
Canal 13 NET-Mogi

Conheça, leia, ouça e navegue



Expediente

EXECUÇÃO

Central Única dos Trabalhadores de São Paulo

SECRETÁRIA DE POLÍTICAS SOCIAIS DA CUT-SP

Kelly Domingos

SECRETÁRIA DE COMUNICAÇÃO DA CUT-SP

Adriana Magalhães

TEXTO, ATUALIZAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

Rafael Alves da Silva e Vanessa Ramos da Silva

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Maria Dias

ASSESSORIA DA SECRETARIA DE POLÍTICAS SOCIAIS DA CUT-SP

Geisa Brito

IMPRESSÃO GRÁFICA: BRECEL EDITORA E GRÁFICA

TIRAGEM: 1000

Ano de publicação: 2019

COMITÊ EDITORIAL

A produção desta cartilha foi pensada e discutida por um grupo de trabalho do Coletivo LGBT:

COORDENADOR

Marcos Freire - **Sindicato dos Metroviários de São Paulo**

Walmir Siqueira e Luciano dos Santos - **Sindicato dos Professores de São Paulo (Apeoesp)**

Anderson Pirota - **Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região**

Espedito Ferreira - **Sindicato dos Funcionários e Servidores da Educação de São Paulo**

COLABORAÇÃO

Gil Santos - **Associação Morada do Arco Iris LGBT (AMAI)**

Este material é resultado da iniciativa e de um trabalho coletivo desta gestão, mas contou com o apoio de assessores e profissionais de antigas gestões na elaboração deste projeto. Em 2019, com conteúdo novo e atualizado, é disponibilizado para reprodução pelos sindicatos filiados. É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que não haja alteração de conteúdo e que sejam dados os créditos à CUT-SP.

Direção Estadual da CUT-SP

Gestão 2015-2019



Presidente: Douglas Izzo (Educação)
Vice-Presidente: Valdir Fernandes (Financeiro) / Sebastião Cardozo (Em memória)
Secretário-Geral: João Cayres (Metalúrgico)
Secretário de Administração e Finanças: Renato Zulato (Químico)
Secretária de Comunicação: Adriana Magalhães (Financeiro)
Secretária de Combate ao Racismo: Rosana Aparecida da Silva (Educação)
Secretária de Formação: Telma Victor (Educação)
Secretária da Juventude: Cibele Vieira (Químico)
Secretário de Saúde do Trabalhador: Wagner Menezes (Transporte)
Secretária da Mulher Trabalhadora: Márcia Viana (Vestuário) / Ana Firmino (Seguridade Social) - 2015 / 2017
Secretária de Políticas Sociais: Kelly Domingos (Comércio e Serviços)
Secretário de Relações do Trabalho: Ademilson Terto da Silva (Metalúrgico)
Secretária de Meio Ambiente: Solange Cristina Ribeiro (Municipais)
Secretário de Organização: Hélcio Aparecido Marcelino (Seguridade Social)
Secretária de Política Sindical: Sônia Auxiliadora (Municipais)
Secretário de Mobilização: João Batista Gomes (Municipais)

Direção Plena

Ana Lucia de Mattos Flores (Municipais)
Anuska Pintucci Sales Cruz Schneider (Seguridade Social)
Aparecida Maria de Menezes (Construção Civil)
Carlos Fábio (Urbanitário)
Carlos Murilo (Transporte)
Carlos Roberto da Silva/Ketu (Municipais)
Ceres Lucena Ronquim (Metalúrgico)
Gilnair Pereira (Educação)
Gisele Lopes (Municipais)
Inês Granada (Serviço Público Federal)
João Nazaré (Educação)
José Freire da Silva (Químico)
Kátia Aparecida de Souza (Seguridade)
Lilian Parise (Comunicação)
Luiz Albano da Silva (Construção Civil)
Luiz Henrique de Souza (Urbanitário)
Marcelo da Silva (Comércio e Serviços)
Marco Pimentel (FAF)
Roberto Vicentin (Financeiro)
Roseli de Souza (Municipais)
Solange Aparecida Benedeti Penha (Educação)
Valdir Tadeu (Seguridade Social)

Conselho Fiscal

Antônio Donizete (Financeiro)
José Fernando da Silva (Químico)
Cleide Maria de Jesus de Almeida (Educação)
Deise Aparecida Capelozza (Urbanitário)

Suplentes do Conselho Fiscal

Daniel Pedro (Alimentação)
José Justino Desidério Filho (FAF)
Fabiana Caraméz (Comunicação)
Ana Rosa (Municipais)



Referências

HUNT, Vivian. DIXON-FYLE, Sundiatu. PRINCE, Sara. YEE, Lareina. **Delivering through diversity**. McKinsey & Company. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>>. Acesso em: 5 de junho de 2019.

MENDOS, Lucas Ramón. **13ª edição do Informe Homofobia de Estado**. Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersex (ILGA). Disponível em: <<https://ilga.org/es/mapas-legislacion-sobre-orientacion-sexual>>. Acesso em: 20 de junho de 2019.

JOHNSON, Ian. **Brazil 2017 Report - Out Now Global LGBT2030 Study**. Out Now. 2017. Disponível em: <https://iabrazil.com.br/wp-content/uploads/2017/12/Pesquisa_-_Hornet_-_Relato%CC%81rio_Brasil_LGBT2030.pdf>. Acesso em: 25 de julho de 2019.

TRINDADE, Ronaldo. **O mito da multidão**: uma breve história da Parada Gay de São Paulo. 97 p. 2011. Artigo. São Paulo. Universidade Nove de Julho, 2011.

CENTRO LATINO-AMERICANO EM SEXUALIDADE E DIREITOS HUMANOS. **Princípios de Yogyakarta**: Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Rio de Janeiro, 2008. 39 p. Disponível em: <http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf>. Acesso em: 17 de maio de 2016.

GOVERNO FEDERAL DO BRASIL. 3, 2016, Brasília. **Caderno de propostas por um Brasil que criminalize a violência contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais**. Ministério das Mulheres, de Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, 2016. 104 p.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre a população transgênero**: conceitos e termos. Brasília: Brasília, 2012. 24 p. Disponível em: <http://issuu.com/jaquelinejesus/docs/orienta__es_popula__o_trans>. Acesso em: 9 de maio de 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **ONU lança 2ª edição de manual sobre direitos das pessoas LGBT no ambiente de trabalho**. Brasília, 21 mar. 2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/onu-lanca-2a-edicao-de-manual-sobre-direitos-das-pessoas-lgbt-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 11 de maio de 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Sexual orientation and gender identity are nothing new**. Nova York, 2015. Disponível em: <<https://www.unfe.org/en/actions/idahot-infographic>>. Acesso em: 19 de abril de 2016.

PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DE PESSOAS LGBT NO MUNDO DO TRABALHO. 2ª ed. Brasília, OIT/UNAIDS, PNUD. **Projeto Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho**: combatendo a homo-lesbo-transfobia. 2015. 70 p.

REIS, Tony, org. **Manual de Comunicação LGBTI+**. 2ª edição. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI / Gay-Latino, 2018.

Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids. **Prevention GAP Report**. Suíça, 2016. Disponível em: <https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2016-prevention-gap-report_en.pdf>. Acesso em: 5 de maio de 2019.

KRAFFT-EBING, R. **Psychopathia sexualis**. Trad. francesa de E. Laurent E. e S. Csapo S. Paris. Georges Carré Editeur, 1895.







WHAT DOES LGBTQ+ MEAN?. **OK2BME**. 13 mar. 2014. Disponível em: <<https://ok2bme.ca/resources/kids-teens/what-does-lgbtq-mean/>>. Acesso em 25 de maio de 2019.

MENDOS, Lucas Ramon. **State-Sponsored Homophobia 2019**. International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association. Geneva. ILGA, 2019.



CUT
SÃO PAULO

sp.cut.org.br

 saopauloCUT  @cutsaopaulo  @cutsaopaulo
 55 11 99368.5324  @cutsaopaulo  CUTSP1

Rua Caetano Pinto n° 575 - 3° andar
Brás - CEP: 03041-000 - São Paulo (SP)
E-mail: polisociais@cutsp.org.br

Realização:

CUT
SÃO PAULO

