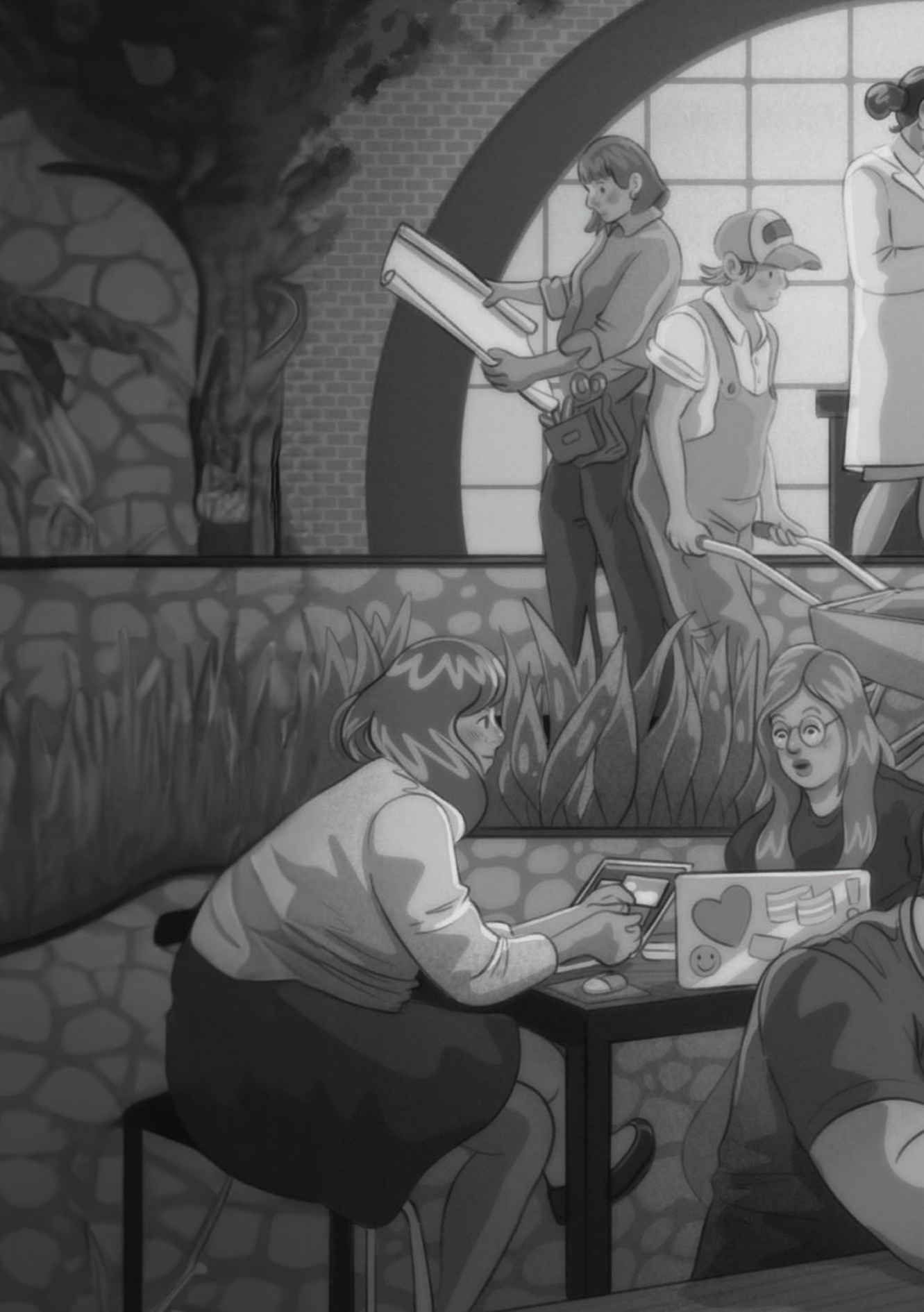




Manual de **EMPREGABILIDADE E LGBTI+**



08







Enciclopédia LGBTI+ Manual de EMPREGABILIDADE e LGBTI+

Realização



MINISTÉRIO DOS
DEREITOS HUMANOS
E DA CIDADANIA



Apoio Institucional



Execução



Apoio



TODXS



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+

Manual de Políticas Públicas e LGBTI+

Manual de Integridade, Transparência e LGBTI+



Conheça os Manuais que já foram publicados:

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

Enciclopédia LGBTI+

Manual de **EMPREGABILIDADE** e LGBTI+



Organizadores

Toni Reis e Simón Cazal

Secretário Executivo de Publicações

Gabriel Santinelli F. Godoy

Direção Executiva da Aliança Nacional LGBTI+

Diretora Presidente: Rafaelly Wiest

Diretor Administrativo: David Harrad

Diretor Executivo: Toni Reis

Diretor de Políticas Públicas: Claudio Nascimento

Secretário Geral: Tchesco Furtado

Conselho Fiscal: Bruna Ravena, Lucas Siqueira e
Patrícia Esteves

Assessora da Executiva e Mobilização Social:
Layza Lima

Manual de Empregabilidade e LGBTI+ - 2ª edição

Redação: Beatriz Santa Rita, Dario Kosugi,
Eduardo Varandas, Fabian Algarte da Silva,
Fernando Guglielmone Henderson, Igor Sousa
Gonçalves, Matheus Vicente e Rafael Otta

Editora: Aliança Nacional LGBTI+

**Produção editorial, estilagem e revisão de
prova:** Gabriel Santinelli F. Godoy

Revisão de conteúdo:

Aline Mendonça Fraga, David Harrad, Felipe
Camarão Grott, Kalyнка Oliveira Feliciano,
Rafaelly Wiest e Serafim Lissa Koga

Revisão gramatical e ortográfica:

Simone Valencio

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 empregabilidade e LGBTI+ / organização Toni Reis , Simón Cazal. -- 2. ed. -- Curitiba: Aliança LGBTI, 2026.

Vários autores. Vários colaboradores.

Bibliografia. ISBN 978-65-978887-8-8

1. Diversidade no local de trabalho
2. Empregabilidade
3. Inclusão social
4. LGBT - Siglas
5. Mercado de trabalho - Aspectos sociais
6. Sociologia
- I. Reis, Toni. II. Cazal, Simón.

26-403461.0

CDD-305.3

1. Diversidade sexual e trabalho : Relações de gênero : Sociologia 305.3
Aline Grazielle Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129

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

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

Esta publicação faz parte do Projeto CONEXÃO BRASIL II - Empregabilidade e Cidadania Plena para Pessoas LGBTI+ | Termo de Fomento nº 917418/2021 | 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

aliancalgbti@gmail.com

www.aliancalgbti.org.br



@ aliancalgbti

📍 AliancaLGBTI

⌘ Aliancalgbti1

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 intersexos (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 2026 a 2028)

Diretora Presidente: Rafaelly Wiest

Diretor Administrativo: David Harrad

Diretor Executivo: Toni Reis

Diretor de Políticas Públicas: Claudio Nascimento

Secretário Geral: Tchesco Furtado

Conselho Fiscal: Bruna Ravena, Lucas Siqueira e Patrícia Esteves

Assessora da Executiva e Mobilização Social: Layza Lima

Coordenações nomeadas:

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



GayLatino

Independencia Nacional 1032,

Asunción 1250

Paraguai

www.redgaylatino.org



📷 redgaylatino

🌐 Redgaylatino

GayLatino é uma rede de gays e bissexuais 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 em longo prazo pela saúde e pelos direitos dos gays e bissexuais – bem como suas famílias e comunidades.

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) e
Gustavo Valdés (Cuba)





Não são as nossas diferenças
que nos dividem.

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

Audre Lorde



Prefácio

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

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

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

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

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

Acertos e Aprendizados

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

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

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

Desafios

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

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

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

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

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

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

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

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

Educa Transforma
Camaleão
Todxs
Capacitrans

Antra
IBTE
Rede Trans
Recruta LGBTQ+

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

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

Márcia Rocha, Maite Schneider e Laerte Coutinho

Enciclopédia LGBTI+

Manual de **EMPREGABILIDADE** e LGBTI+



Sumário

SEÇÃO A - CONCEITUAÇÕES E CONSIDERAÇÕES	21
Introdução	23
A1 Empregabilidade: conceito e perspectiva tridimensional	24
A2 Qualificações e competências	28
A3 Conhecimento acadêmico	29
A4 Conhecimento técnico	30
A5 Habilidades comportamentais	31
A6 Mercado de trabalho	32
A7 Mercado de trabalho inclusivo para LGBTI+	33
A8 Desafios da empregabilidade	35
SEÇÃO B - DICAS PRÁTICAS	39
B1 Educação formal	40
B2 Cursos profissionalizantes	44
B3 Buscando emprego	45
B4 Empreendedorismo	50
B5 Preparando-se para concorrer a oportunidades no mercado de trabalho	52
B6 Dicas práticas para começar a usar o LinkedIn	59
B7 Ética e atuação no local de trabalho	61
B8 Sugestões de filmes e livro	62

SEÇÃO C - DIREITOS DA POPULAÇÃO LGBTI+ NO TRABALHO		67
C1	Introdução	68
C2	Direito e acesso formal ao trabalho	69
C3	Proteção contra as fraudes nas relações de trabalho	70
C4	Direitos sindicais	71
C5	Proteção contra a discriminação de gênero e orientação sexual	72
C6	Prevenção ao Assédio Moral	73
C7	Prevenção ao Assédio Sexual	74
C8	Ações afirmativas	75
C9	Fortalecimento das Políticas Públicas	76
C10	Canais de Denúncia	77
Referências		78
GLOSSÁRIO – Conceitos e Informações LGBTI+		87



SEÇÃO

A

**Conceituações e
considerações**



Introdução à Seção A

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

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

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

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

A1

Empregabilidade: conceito e perspectiva tridimensional

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A2

Qualificações e competências

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

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

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

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

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

A3

Conhecimento acadêmico

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

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





A4

Conhecimento técnico

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

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

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

A5

Habilidades comportamentais

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

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

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

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

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

A6

Mercado de trabalho

Mercado de trabalho é um jeito resumido de apresentar o espaço social e econômico onde se estabelecem relações profissionais entre pessoas (físicas e jurídicas). Boa parte das vezes se refere a relações legais envolvendo a legislação trabalhista, carteira de trabalho e afins. Mas também pode contemplar as relações entre prestadores e tomadores de serviço em contraprestação financeira sem necessidade de emprego regido pela CLT⁵. Por exemplo, quando você contrata o serviço de barbeiro, eletricitista, entre outros, você fecha um contrato de prestação de serviço. Esses profissionais estão no mercado de trabalho na forma de prestadores de serviço autônomos.

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



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

A7

Mercado de trabalho inclusivo para LGBTI+

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

E o que isso significa para profissionais LGBTI+?

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



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

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

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

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

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

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



A8

Desafios da empregabilidade

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sites consultados na elaboração da Seção B deste Manual

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sobre os Autores da Seção A:

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



Fabian Algarte
Autor, Coordenador



Beatriz Santa Rita
Autora



Fernando Henderson
Autor, Revisor



Rafael Otta
Autor



Dario Kosugui
Autor



Matheus Vicente
Autor



SEÇÃO

B

Dicas práticas

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

B1

Educação formal

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

Educação Básica

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

a) Educação de Jovens e Adultos – EJA

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

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

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

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

Exame Nacional do Ensino Médio – Enem

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

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

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

b) Sistema S

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

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

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

c) Cursos Particulares

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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

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

B2

Cursos profissionalizantes

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

Sistema S

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

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

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

Centros de Integração Empresa-Escola - CIEE

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

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

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

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

B3

Buscando emprego

Dicas do projeto Pipefy Representa

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

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

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

Sistema Nacional de Emprego – Sine

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

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

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

Agências do Trabalhador

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

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

Mutirões de Emprego

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

TransEmpregos

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

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

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

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

Seguro-desemprego

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

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

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

Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

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

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

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

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

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

Conheça as 38 empresas que tiraram nota 10: <https://l1nk.dev/nN041>

Fonte: G1, 09/06/2022.

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

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

Mais dicas para quem está à procura de emprego

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

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

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

B4

Empreendedorismo

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

B5

Preparando-se para concorrer a oportunidades no mercado de trabalho

Curriculum Vitae - CV

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

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

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

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

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

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

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

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

Modelo de Curriculum Vitae:

ABIGAIL FONSECA

UI & UX DESIGNER



Phone
0123 456 789

Email
uremail@namehere

Address
Your Street Address.

PROFILE

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipisicing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip.

EXPERIENCE

Senior UX Designer - Present
Company Name / Location
Lorem Ipsum is simply dummy text of the printing and typesetting industry. Lorem Ipsum has been the

UX Designer - 2016
Company Name / Location
Lorem Ipsum is simply dummy text of the printing and typesetting industry. Lorem Ipsum has been the

REFERENCE

Senior Designer
Jhon Ander Smith
Company name here

Senior Designer
Jhon Smith
Company name here

EDUCATION

2014 - 2016
Degree / Major Name
University name here

2010 - 2014
Degree / Major Name
University name here

LANGUAGE

- English
- French
- Spanish

SKILLS

- Photoshop
- Illustrator
- InDesign
- After Effects
- Sketch

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

53

Como se portar em uma entrevista de emprego

1. **Seja pontual**

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

2. **Demonstre interesse**

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

3. **Atenção ao seu vestuário**

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

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

4. **Seja sincero e não minta**

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

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

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

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

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

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

6. Não esconda seus defeitos nem suas limitações

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

7. Monitore sua linguagem corporal

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

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

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

8. Suas Redes Sociais falam muito sobre você

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

9. Faça perguntas relevantes

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

10. Não discuta pontos de vista com o entrevistador

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

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

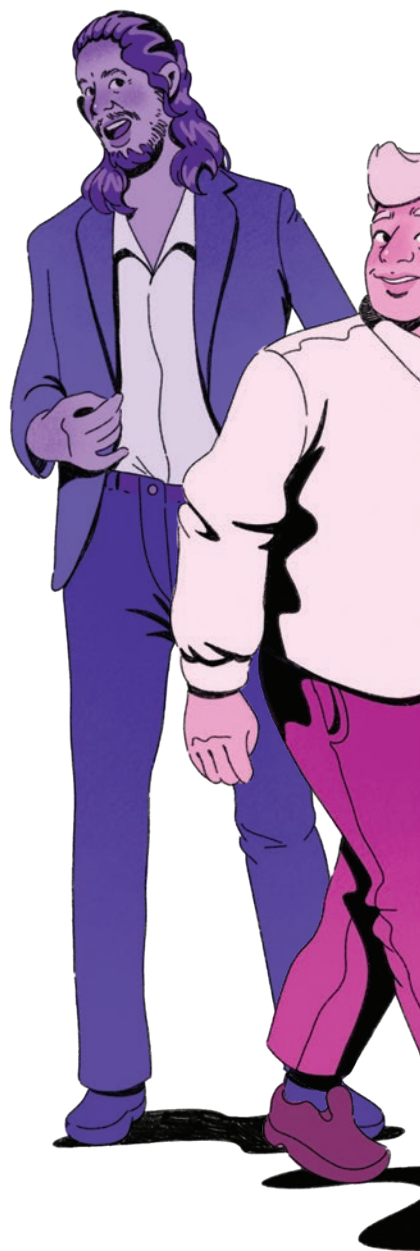
Carteira de Trabalho

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

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Certificado de reservista ou Certificado de dispensa de incorporação

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

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

Saiba sobre seus direitos

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

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

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

[...]

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



B6

Dicas práticas para começar a usar o LinkedIn

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

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

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

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

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

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



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

O que você pode postar no LinkedIn:

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

O que você deve evitar postar no LinkedIn:

- Opiniões sobre a política partidária;

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

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

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

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

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



B7

Ética e atuação no local de trabalho

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

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

(Adaptado de MARTINS, 2021).

B8

Sugestões de filmes e livro

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



Raça

(*Race*, 2016)

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



Um Senhor Estagiário

(*The Intern*, 2015)

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



O Jogo da Imitação

(*The Imitation Game*, 2014)

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



Os Estagiários

(*The Internship*, 2013)

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



O Diabo Veste Prada

(*The Devil Wears Prada*, 2006)

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



Obrigado por Fumar

(*Thank You For Smoking*, 2005)

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



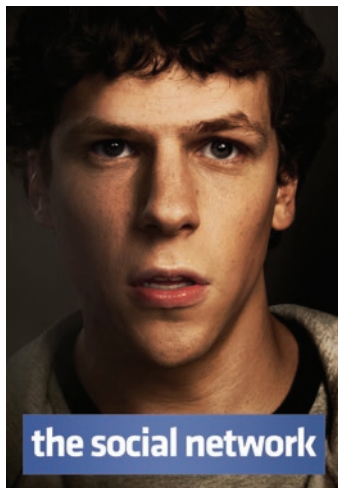
Invencível (*Unbroken*, 2014)

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



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

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



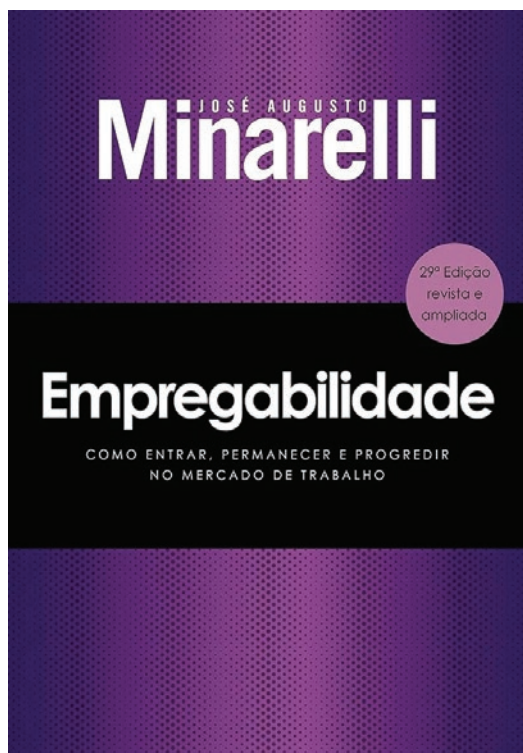
A Rede Social (*The Social Network*, 2010)

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



Uma Manhã Gloriosa (*Morning Glory*, 2010)

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



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

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



SEÇÃO



Direitos da população LGBTI+ no trabalho

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

C1

Introdução

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



C2

Direito e acesso formal ao trabalho

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

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

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

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

C3

Proteção contra as fraudes nas relações de trabalho

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

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

C4

Direitos sindicais

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

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



C5

Proteção contra a discriminação de gênero e orientação sexual

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

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

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



C6

Prevenção ao Assédio Moral

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

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

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

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

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

C7

Prevenção ao Assédio Sexual

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

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

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

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



C8

Ações afirmativas

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

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

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

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

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



C9

Fortalecimento das Políticas Públicas



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

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

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

C10

Canais de Denúncia

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

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



Referências

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

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

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

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

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

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

pg=PA593&dq=Pansexuality&source=bl&ots=YYqrMAWKKC&sig=N-D_-SUQUYuN7Bw6e7w-v9pBYmRk&hl=en&sa=X&ei=ct9rUPCoKOTO2AWN7-oHIAw&redir_esc=y#v=onepage&q=Pansexuality&f=false> Acesso em 18 ago. 2022.

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

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

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

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

Imagem de Audre Lorde

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

Imagem de Safo

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

Imagem de Alexandre o Grande

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

Imagem de Chevalier d'Eon de Beaumont

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



Glossário

**Conceitos e informações
LGBTI+**

GLOSSÁRIO

Conceitos e Informações LGBTI+

Sobre o material

Elaborado a partir do conteúdo do Manual de Comunicação LGBTI+ (Reis; Cazal, 2021), organizado em ordem alfabética, de forma simples e reduzida, destinado a pessoas que estão iniciando os estudos de gênero e sexualidade. Para mais informações, recomenda-se consultar a versão mais atualizada do Manual de Comunicação LGBTI+, disponível em:



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

Afetividade – Capacidade do ser humano de ser afetado por sensações internas ou externas.

Agênero – Pessoa que não se sente pertencente a nenhum gênero.

Alossexual – Pessoa que sente atração, interesse ou desejo sexual por outras pessoas sem necessidade de vínculo emocional; refere-se à forma de atração, não ao gênero/sexo dos parceiros, podendo combinar-se com qualquer orientação sexual.

Androginia – Termo genérico para descrever indivíduos que assumem postura social (sobretudo na vestimenta) comum a ambos os gêneros.

Aquiliano – Termo que designa relações afetivas e/ou sexuais entre homens, independentemente de se identificarem como gays, bissexuais, pansexuais etc., evitando a invisibilização de identidades não monossexuais.

Arromanticidade – Ausência total, parcial, condicional ou circunstancial de atração romântica por outra(s) pessoa(s), independentemente da orientação sexual.

Assumir-se – Processo de autoaceitação, que pode durar a vida inteira, em que a pessoa constrói para si mesma uma identidade (lésbica, gay, bissexual, transgênero etc.), podendo ou não revelá-la a terceiros.

Assexualidade – Ausência total, parcial, condicional ou circunstancial de atração sexual por outra(s) pessoa(s); engloba um conjunto de identidades em que o sexo não é o referencial primário do desejo, sem impedir relações íntimas ou afetivas.

- **Assexualidade estrita:** não sentir atração sexual por nenhum gênero.
- **Demissexualidade:** atração sexual apenas após estabelecimento de vínculo emocional forte.
- **Graysexualidade (gray-A):** atração sexual parcial ou pouca, de forma fluida; também usada como guarda-chuva para o espectro assexual.
- **Assexualidade fluida:** forma de assexualidade que se altera ao longo do tempo entre as demais variações.

Binarismo de gênero – Ideia equivocada de que existem apenas dois gêneros (masculino e feminino) ou dois sexos (macho e fêmea), considerada limitante para pessoas não binárias.

Bissexualidade – Orientação sexual de quem se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas de dois ou mais gêneros, sem necessidade de experiência prévia para a autoidentificação.

Cisgênero – Pessoa que se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer; “cis-” significa “do mesmo lado”.

- **Homem cis / Mulher cis:** pessoas que se reconhecem, ao longo da vida, com o gênero atribuído ao nascimento, conforme as características corporais.

Cisheteronormatividade – Naturalização da cisgeneridade e da heterossexualidade como únicas formas legítimas de ser e amar, impondo correspondência entre genitália, gênero cisgênero e heterossexualidade, voltada à reprodução e marginalizando quem não se enquadra nessa norma.

Cisnormatividade – Norma social segundo a qual pessoas cisgênero são consideradas o padrão legítimo e esperado, deslegitimando e invisibilizando experiências trans e travestis.

Cissexismo – Conjunto de atitudes, práticas e crenças que hierarquizam identidades de gênero, atribuindo superioridade às pessoas cisgênero em detrimento das pessoas trans e travestis.

Crime de ódio – Crime cometido contra pessoa ou propriedade, motivado por hostilidade ou preconceito relacionado a deficiência, raça, religião, identidade de gênero ou orientação sexual; no contexto LGBTI+, refere-se a crimes motivados por homofobia, lesbofobia, bifobia e transfobia.

Crossdresser – Termo geralmente associado a homens que usam, esporadicamente, roupas, maquiagem e acessórios culturalmente associados às mulheres, como forma de

expressão de gênero, sem objetivo artístico nem desejo de mudança permanente do gênero vivido.

Desvio sexual – Termo ofensivo e cientificamente incorreto que classificava a homossexualidade como “parafilia” ou distúrbio; abandonado pelo Conselho Federal de Medicina em 1985. A comunidade científica internacional não reconhece a homossexualidade como doença, desvio ou distúrbio mental.

Discriminação – Prática de tratar pessoa ou grupo de forma injusta ou desigual, decorrente de preconceito; pode ser direta (intenção explícita de prejudicar) ou indireta (políticas neutras que geram desvantagem desproporcional a certos grupos).

Drag – Forma de arte e entretenimento que utiliza o exagero para sátira, expressão pessoal ou crítica social, podendo ser exercida por pessoas de qualquer orientação sexual ou identidade de gênero; também chamada de transformismo.

- **Drag queens:** personagens artísticos que exploram e exaltam expressões do feminino.
- **Drag kings:** personagens artísticos que exploram e exaltam expressões do masculino.
- **Drag queers:** personagens que transitam entre expressões do feminino e do masculino, rompendo binarismos.

Estereótipo – Crença ou percepção generalizada e simplificada sobre características, comportamentos ou atributos de um grupo, gerando julgamentos superficiais (positivos ou negativos).

Estigma – Forte desaprovação social de pessoa ou grupo, decorrente de marca social negativa associada a determinada característica ou crença, podendo levar à exclusão social e opressão.

Expressão de gênero – Forma como a pessoa se manifesta publicamente por meio de nome, vestimenta, corte de cabelo, comportamentos, voz e/ou características corporais; nem sempre revela o gênero da pessoa.

Fobia – Do grego *phobia* (“pânico”, “terror”); medo intenso, desproporcional ao perigo real, sem explicação lógica clara e que a pessoa não controla, levando à evitação de situações que o desencadeiam.

Gay – Pessoa do gênero masculino (cis ou trans) que tem desejos, práticas sexuais e/ou relacionamento afetivo-sexual com outras pessoas do gênero masculino, independentemente de experiência sexual prévia.

Gênero – Conceito formulado nos anos 1970, sob influência do feminismo, para distinguir a dimensão biológica (sexo) da dimensão social, reconhecendo que o modo de ser homem ou mulher é culturalmente construído.

Gênero fluido (*genderfluid*) – Pessoa cuja percepção da própria identidade de gênero se altera ao longo do tempo, de forma gradual ou súbita, entre diferentes gêneros.

Gênero queer (*genderqueer*) – Pessoas cuja identidade de gênero, expressão de gênero e/ou orientação sexual não se enquadram nas categorias binárias (masculino/feminino) e/ou heterossexuais, percebendo rótulos tradicionais como restritivos. O termo “queer” também remete a uma perspectiva teórica que questiona normas de gênero e sexualidade.

Heteronormatividade – Norma social que impõe a heterossexualidade como única forma natural e socialmente válida, colocando quem não se enquadra em desvantagem social, cultural e simbólica.

Heterossexismo – Atitude ou sistema de crenças que considera a heterossexualidade a única orientação legítima ou saudável, hierarquizando sexualidades de forma análoga ao racismo e ao sexismo.

Heterossexualidade – Orientação sexual de quem se sente atraído amorosa, física e afetivamente por pessoas do sexo/gênero oposto, sem necessidade de experiência prévia para a autoidentificação.

Homem trans – Pessoa que, ao nascer, teve o gênero feminino atribuído com base em características corporais, mas se reconhece como homem ao longo da vida, usando, na maioria das vezes, pronomes masculinos e/ou neutros.

Homoafetivo – Adjetivo que descreve relações afetivas e/ou sexuais entre pessoas do mesmo sexo/gênero, abrangendo aspectos emocionais e afetivos; muito utilizado na área jurídica, não devendo ser usado para qualificar pessoas, mas relações.

Homossexualidade – Orientação sexual em que a pessoa sente atração sexual, emocional ou afetiva por pessoas do mesmo sexo/gênero; “homo” vem do grego e significa “semelhante” ou “igual”. No uso moderno, “gay” refere-se tipicamente a homens e “lésbica” a mulheres.

Homossexualismo – Termo pejorativo, em desuso, pelo sufixo “-ismo” associado a doença/anormalidade; o correto é “homossexualidade”. A mesma lógica vale para “transexualidade” em vez de “transexualismo”.

Ideologia de gênero – Expressão sem respaldo científico, criada por setores (ultra)conservadores para negar igualdade de direitos a mulheres e pessoas LGBTI+, sob alegações infundadas (destruição da família, legalização da pedofilia etc.). Na realidade, existem estudos de gênero que evidenciam estigmatização e violência contra mulheres e pessoas LGBTI+.

Identidade de gênero – Modo como cada pessoa se percebe e se reconhece em relação ao próprio gênero (homem, mulher, ambos, nenhum ou outra possibilidade), convicção

íntima e pessoal, independente do corpo biológico ou do sexo atribuído ao nascer.

Identidade de gênero autodeclarada – Princípio firmado pelo Supremo Tribunal Federal (ADI nº 4275, 2018), segundo o qual a retificação do nome civil de pessoas trans e travestis deve ocorrer de forma desburocratizada, diretamente em cartório, por autodeclaração, sem necessidade de laudos ou cirurgia, regulamentado pelo Provimento 73/2018 do CNJ.

Intersexo – Conceito guarda-chuva para pessoas nascidas com variações genéticas, fisiológicas ou anatômicas que não se classificam tipicamente como masculinas ou femininas, constituindo também conceito de luta por direitos. O termo “hermafrodita” é desatualizado e depreciativo.

LGBTifobia – Medo, aversão ou ódio irracional a pessoas que manifestam orientação sexual ou identidade/expressão de gênero diferentes do padrão cisheteronormativo, ou percebidas como tais; conceito guarda-chuva para homofobia, lesbofobia, bifobia e transfobia.

LGBTifobia de Estado/institucionalizada – Postura do Estado por legislação, omissão ou atos de governantes, que promove discriminação ou incita ódio contra pessoas LGBTI+; em 36% dos países do mundo ainda é ilegal ser LGBTI+, e em 11 deles há previsão de pena de morte.

LGBTifobia internalizada – Quando a própria pessoa LGBTI+ assimila valores negativos da sociedade sobre o tema, podendo adotar atitudes preconceituosas ou violentas contra outras pessoas LGBTI+.

Lésbica – Mulher (cis ou trans) atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo/gênero, sem necessidade de experiência prévia para a autoidentificação.

Linguagem inclusiva – Estratégia que evita o binarismo de gênero recorrendo a termos plurais e abrangentes em português, sem flexão de gênero (ex.: “estudantes” em vez de “alunos”), promovendo respeito e visibilidade a todas as pessoas.

Linguagem não binária (conhecida como “linguagem neutra”) – Estratégia que utiliza pronomes e flexões fora do binário feminino/masculino, como “ile/dile”, “elu/delu” e “todes”, para incluir pessoas não binárias, bebês intersexo e situações em que não se sabe quais pronomes usar.

Marginalização – Processo social pelo qual indivíduos ou grupos são relegados a uma posição periférica na sociedade, excluídos das atividades sociais, econômicas, culturais e políticas.

Monodissidência – Termo guarda-chuva para pessoas que sentem atração por mais de um gênero (bissexualidade, pansexualidade, polisssexualidade etc.), situando-se fora dos padrões da atração monossexual.

Monossexualidades – Orientações sexuais de pessoas que se atraem por um único gênero, como homossexuais (gays e lésbicas) e heterossexuais.

Mulher trans – Pessoa que, ao nascer, teve o gênero masculino atribuído com base em características corporais, mas se reconhece como mulher ao longo da vida, com pronomes femininos.

Nome social – Nome escolhido por pessoas transgênero de acordo com o gênero com o qual se identificam, independentemente do nome de registro; pode ser usado, por exemplo, no SUS, no Enem e em instituições financeiras, devendo seu uso ser respeitado.

Opção sexual – Termo inadequado para orientação sexual, pois sugere escolha consciente, quando a orientação sexual é característica intrínseca da personalidade; conforme o Supremo Tribunal Federal, a homossexualidade é um fato da vida, sendo a única escolha a publicidade ou o segredo das manifestações exteriores.

Orientação sexual – Inclinação involuntária de cada pessoa em sentir atração afetiva, emocional e/ou sexual por pessoas de gênero diferente, do mesmo gênero, de mais de um gênero, ou ainda em não sentir atração sexual.

Pansexualidade – Atração afetiva e/ou sexual por outras pessoas independentemente de identidade de gênero ou sexo biológico; não há distinção rígida em relação à bissexualidade, variando conforme contexto histórico e autoidentificação.

Pessoas não binárias – Indivíduos que não se identificam exclusiva e totalmente como mulher ou homem, situando-se em diferentes formas de neutralidade, ambiguidade, multiplicidade, parcialidade, ageneridade, outrogeneridade ou fluidez; inseridas no guarda-chuva transgênero.

Preconceito – Ideia preconcebida baseada em estereótipos negativos, envolvendo raça, gênero, orientação sexual, religião, status socioeconômico, entre outros aspectos.

Readequação de sexo e gênero (processo transexualizador) – Processo, autorizado pelo Conselho Federal de Medicina em 2002, oferecido pelo SUS desde a Portaria nº 457/2008 e ampliado pela Portaria nº 2.803/2013, incluindo terapias hormonais e cirúrgicas para pessoas trans; em 2024, o Ministério da Saúde criou o Programa de Atenção Especializada à Saúde da População Trans (PAES PopTrans), suspenso em 2025.

Sáfica – Termo para relações afetivas e/ou sexuais entre mulheres, abrangendo lésbicas, bissexuais, pansexuais etc., contribuindo para uma linguagem mais inclusiva.

Sair do armário – Ato de revelar publicamente a própria orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Sexo biológico – Características biológicas (cromossomos, órgãos genitais, gônadas, hormônios) presentes ao nascimento, sem implicar diretamente o gênero da pessoa, mas associadas a expectativas sociais de gênero.

- **Feminino:** ovários, útero, canal vaginal, vulva, cromossomos XX, entre outros.
- **Masculino:** testículos, próstata, pênis, cromossomos XY, entre outros.
- **Intersexo:** variação biológica que não se enquadra no padrão típico feminino ou masculino.

Ampliando o debate: no meio acadêmico, discute-se substituir “sexo masculino/feminino” por termos como “sexo testicular” e “sexo ovariano”, já que os termos tradicionais carregam forte conotação de gênero e podem invalidar identidades trans. Do ponto de vista médico, o que importa é o conhecimento dos órgãos e sistemas do paciente para fins de tratamento — não a categorização em “homem” ou “mulher”.

Sexualidade – Conceito dinâmico e amplo que envolve biologia, psicologia e ciências sociais, abrangendo construções culturais sobre prazeres, relações sociais, corpo, desejo, erotismo, afeto e dinâmicas de poder, de caráter socialmente construído. Pode ser organizada em quatro dimensões: sexo biológico, orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero.

Transexual – Pessoa cuja identidade de gênero difere do sexo/gênero designado ao nascimento, podendo ou não desejar terapias hormonais ou cirurgias de afirmação de gênero.

Transgênero – Termo para pessoas que não se identificam com o gênero designado ao nascer, cuja identidade transcende definições convencionais de sexualidade; na sigla LGBTI+, o “T” abrange pessoas transexuais, travestis e não binárias.

Travesti – Identidade de gênero feminina, brasileira e latino-americana, anterior ao termo “transexual”, devendo ser tratada no feminino (“a travesti”). Durante muito tempo, o termo foi marginalizado e considerado pejorativo. Atualmente, o conceito vem sendo ressignificado e passou a ter um peso político de resistência.







