

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ**

**BARBARA FREITAS DE MEDEIROS BAPTISTA**

**DANIEL UILIAM ROSA RODRIGUES DA SILVA**

**GUIA DE DIVERSIDADE LGBTQIAPN+ E COMUNICAÇÃO INCLUSIVA NO  
TRABALHO**

**CURITIBA**

**2023**

**BARBARA FREITAS DE MEDEIROS BAPTISTA  
DANIEL UILIAM ROSA RODRIGUES DA SILVA**

**GUIA DE DIVERSIDADE LGBTQIAPN+ E COMUNICAÇÃO INCLUSIVA NO  
TRABALHO**

**Guide to LGBTQIAPN+ diversity and inclusive communication in the workplace**

Trabalho de Conclusão de Curso - Modalidade de Produto Experimental apresentado à disciplina de TCC II do Curso Superior de Bacharelado em Comunicação Organizacional do Departamento Acadêmico de Linguagem e Comunicação (DALIC) da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Câmpus de Curitiba, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Comunicação Organizacional.  
Orientador: Prof. Dr. Marcelo Fernando de Lima

**CURITIBA**

**2023**



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Esta licença permite download e compartilhamento do trabalho desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es), sem a possibilidade de alterá-lo ou utilizá-lo para fins comerciais. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

**BARBARA FREITAS DE MEDEIROS BAPTISTA**

**DANIEL UILIAM ROSA RODRIGUES DA SILVA**

**GUIA DE DIVERSIDADE LGBTQIAPN+ E COMUNICAÇÃO INCLUSIVA NO  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso - Modalidade de Produto Experimental apresentado à disciplina de TCC II do Curso Superior de Bacharelado em Comunicação Organizacional do Departamento Acadêmico de Linguagem e Comunicação (DALIC) da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Câmpus de Curitiba, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Comunicação Organizacional.

Data de aprovação: 27 de novembro de 2023

---

Marcelo Fernando de Lima  
Doutor em Letras (UFPR)  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

---

Carolina Fernandes da Silva Mandaji  
Doutora em Comunicação e Semiótica (PUC/SP)  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

---

Kalliandra Quevedo Conrad  
Doutora em Comunicação (UFSC)  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

**CURITIBA**

**2023**

## **AGRADECIMENTOS - BARBARA**

Nenhuma jornada é trilhada sozinha, por isso, agradeço: Em primeiro lugar, aos meus pais, que possibilitaram meus estudos em uma universidade pública e acreditaram no meu sonho.

Aos professores que cruzaram meu caminho na UTFPR, por terem compartilhado seu conhecimento e feito eu me apaixonar novamente pela comunicação.

Aos amigos e colegas de curso, em especial Daniel e Scheilla, por terem dividido as dores e alegrias dessa jornada comigo. Especificamente, ao Daniel, agradeço por ter topado desenvolver este trabalho comigo, apesar de todas as adversidades.

Por fim, agradeço ao meu parceiro de vida, Yuri, por tudo que fez e tem feito por nossa família.

## **AGRADECIMENTOS - DANIEL**

Agradeço aos meus pais, Anna Paula e Uiliam, e a minha irmã, Juliana, que, em 2017, abriram mão de estabilidade em uma cidade interiorana, fizeram as malas e vieram a Curitiba para que eu pudesse ingressar na universidade. A conquista do meu diploma é tanto minha quanto de vocês!

Aos professores que tive o prazer de conhecer ao longo dos últimos 6 anos e que muitas vezes foram motivação para trilhar este vasto caminho do campo da comunicação com seus ensinamentos e trocas de conversas, artes, estudos e experiências.

Aos amigos da turma 2017/2 (Daisa, Duda, Gabs, Hermmann, Rafa, Scheilla, Talita...) o meu muito obrigado por terem animado meus dias desde as primeiras aulas, mesmo remotamente como nos últimos 3 anos. Não posso deixar de agradecer especialmente a minha dupla de TCC, Barbara, que com todos os altos e baixos cumpriu esta importante etapa da nossa graduação com total parceria e dedicação. Também preciso agradecer aos meus amigos de Cubatão, aos gleeks, aos acervers, e ao meu goianesiense favorito que mesmo longe se fazem presente e acompanharam toda a minha jornada acadêmica até aqui. Não vou mencionar um por um, mas vocês sabem exatamente quem vocês são!

E por último, mas definitivamente não menos importante, agradeço ao meu melhor amigo, parceiro de risos, choros, planos e sonhos, e que desde 2021 virou minha vida de cabeça para baixo no melhor sentido possível. Matheus, espero que daqui 10 anos eu esteja relendo estes agradecimentos com uma aliança no dedo ("fica a dica!", como sempre falamos um ao outro).

## RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso aborda a discriminação enfrentada pela população LGBTQIAPN+ e a importância da diversidade sexual e de gênero e comunicação inclusiva no ambiente corporativo. O objetivo é desenvolver um guia de diversidade sexual e de gênero e comunicação inclusiva destinado a profissionais de comunicação e recursos humanos do setor privado que buscam tornar a cultura organizacional mais inclusiva. O desenvolvimento do produto envolve a análise de conteúdo e *design* de materiais já produzidos por empresas privadas ou organizações não-governamentais, buscando identificar estratégias eficazes e lacunas a serem preenchidas. Este trabalho visa contribuir para a conscientização sobre a diversidade de identidades de gênero e orientações sexuais, fornecendo diretrizes práticas para a promoção de ambientes mais acolhedores e igualitários.

Palavras-chave: comunicação nas organizações; identidade de gênero; discriminação no emprego; cultura organizacional

## ABSTRACT

This undergraduate thesis addresses the discrimination faced by the LGBTQIAPN+ population and the importance of sexual and gender diversity and inclusive communication in the corporate environment. The objective is to develop a communication guide aimed at private companies' communication and human resource professionals seeking to make organizational culture more inclusive. The methodology for developing this product involves analyzing content and *design* of materials already produced by private companies or non-governmental organizations, aiming to identify effective strategies and areas needing attention. This work contributes to raising awareness about the diversity of gender identities and sexual orientations, providing practical guidelines for fostering more welcoming and equitable environments.

Keywords: communication in organizations; gender identity; employment discrimination; organizational culture

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1: Exemplo de página do Manual de Comunicação LGBTI+.....</b>	<b>31</b>
<b>Figura 2: Exemplo de repetição entre páginas no Manual de Comunicação LGBTI+ .....</b>	<b>32</b>
<b>Figura 3: Exemplo de página do Manual de Comunicação LGBTI+.....</b>	<b>33</b>
<b>Figura 4: Exemplo de página dupla do Manual de Comunicação LGBTI+ .....</b>	<b>34</b>
<b>Figura 5: Exemplo de página do Manual de Comunicação LGBTI+.....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 6: Página de sumário da Cartilha TFAffinity LGBTI+ .....</b>	<b>37</b>
<b>Figura 7: Exemplo de página dupla da Cartilha TFAffinity LGBTI+ .....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 8: Páginas 13 e 14 da Cartilha TFAffinity LGBTI+.....</b>	<b>39</b>
<b>Figura 9: Página 15 da Cartilha TFAffinity LGBTI+.....</b>	<b>40</b>
<b>Figura 10: Exemplo de página da Cartilha TFAffinity LGBTI+ .....</b>	<b>41</b>
<b>Figura 11: Exemplo de página dupla da Cartilha TFAffinity LGBTI+ .....</b>	<b>42</b>
<b>Figura 12: Exemplo de página do Guia de Comunicação Inclusiva .....</b>	<b>43</b>
<b>Figura 13: Exemplo de páginas com repetições no Guia de Comunicação Inclusiva .....</b>	<b>43</b>
<b>Figura 14: Exemplo de página no Guia de Comunicação Inclusiva .....</b>	<b>44</b>
<b>Figura 15: Exemplo de página no Guia de Comunicação Inclusiva .....</b>	<b>45</b>
<b>Figura 16: Exemplo de página no Guia de Diversidade LGBTQIAPN+ e Comunicação Inclusiva no Trabalho .....</b>	<b>50</b>
<b>Figura 17: Exemplo de visualização em tela digital do Guia de Diversidade LGBTQIAPN+ e Comunicação Inclusiva no Trabalho .....</b>	<b>51</b>

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
1.1 Justificativa .....	10
1.2 Objetivos .....	11
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>13</b>
2.1 Os movimentos sociais no Brasil .....	13
2.2 Breve histórico do movimento LGBTQIAPN+ no Brasil.....	14
2.3 Dados de violência contra a população LGBTQIAPN+ .....	17
2.4 Discriminação da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho.....	19
<b>3 GESTÃO DA DIVERSIDADE E CULTURA ORGANIZACIONAL</b> .....	<b>22</b>
3.1 Importância e impactos da diversidade em empresas .....	22
3.2 Conceituação de cultura organizacional .....	23
3.3 Papel do guia na cultura organizacional .....	24
<b>4 ANÁLISE DE OUTROS MATERIAIS</b> .....	<b>25</b>
<b>4.1 Análise de conteúdo</b> .....	<b>25</b>
4.1.1 Análise de conteúdo do <i>Manual de Comunicação LGBTI+</i> (Aliança Nacional LGBTI).....	26
4.1.2 Análise de conteúdo da cartilha <i>Diversidade sexual e a cidadania LGBTI+</i> (Secretaria da Justiça e Cidadania do Estado de São Paulo).....	26
4.1.3 Análise de conteúdo da <i>Cartilha TFAffinity LGBTI+</i> (TozziniFreire Advogados).....	27
4.1.4 Análise de conteúdo do Guia de Comunicação Inclusiva (SafeSpace).....	28
<b>4.2 Análise de design gráfico</b> .....	<b>28</b>
4.2.1 Análise gráfica do <i>Manual de Comunicação LGBTI+</i> (Aliança Nacional LGBTI): um bom exemplo de qualidade gráfica .....	30
4.2.2 Análise gráfica da <i>Cartilha TFAffinity LGBTI+</i> (TozziniFreire Advogados): um exemplo ruim de qualidade gráfica .....	36
4.2.3 Análise gráfica do <i>Guia de Comunicação Inclusiva</i> (SafeSpace): um excelente exemplo de qualidade gráfica .....	42
<b>4.3 Considerações das análises</b> .....	<b>45</b>
<b>5 PRODUTO EXPERIMENTAL: GUIA DE DIVERSIDADE LGBTQIAPN+ E COMUNICAÇÃO INCLUSIVA NO TRABALHO</b> .....	<b>47</b>
5.1. Conteúdo textual .....	47
5.2 Conteúdo gráfico .....	49
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>52</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>54</b>
<b>APÊNDICE A – Produto experimental: Guia de Diversidade LGBTQIAPN+ e Comunicação Inclusiva no trabalho</b> .....	<b>57</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A busca por um ambiente inclusivo para a comunidade LGBTQIAPN+<sup>1</sup> reflete uma realidade ainda desafiadora em diversos setores, sendo um destes o mercado de trabalho, em que a discriminação persiste, como será apresentado ao longo do trabalho. É fundamental compreender a necessidade de criar ambientes corporativos mais acolhedores para todos, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero. A falta de representatividade e a presença majoritária de indivíduos cisgêneros e heteronormativos impactam diretamente na inclusão dessa comunidade, deixando uma lacuna a ser preenchida no ambiente corporativo.

Neste contexto, a importância das empresas em promover a equidade social e inclusão de diferentes grupos se destaca, pois possuem um papel fundamental na promoção da diversidade (sexual, de gênero, de raça, de classes etc.). A construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado é um esforço que precisa ir além das políticas governamentais e organizações do terceiro setor.

Com base nessas premissas, nosso produto tem o propósito de não apenas explicar os conceitos teóricos sobre gênero e sexualidade, mas também oferecer diretrizes práticas para profissionais de comunicação e recursos humanos. A ideia é construir um guia que possa orientar a promoção da inclusão nos ambientes corporativos, destacando tanto aspectos teóricos quanto práticos para alcançar esse objetivo. Ainda, o guia abordará questões específicas relacionadas ao público LGBTQIAPN+, proporcionando uma compreensão ampla e prática para implementação dessas diretrizes em cenários organizacionais.

### 1.1 Justificativa

O preconceito e a discriminação direcionados a pessoas LGBTQIAPN+ permeiam diversos âmbitos da sociedade, refletindo-se em desafios persistentes enfrentados por essa comunidade e criando barreiras para a sua plena participação e

---

<sup>1</sup> Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transsexuais, Queer, Intersexo, Assexuais, Pansexuais, Não-Binários e +, que representa outras variações de sexualidade e identidade de gênero. A escolha por esta versão da sigla será justificada no Capítulo 2.

aceitação. No Brasil, a realidade de violência contra essa população é latente, e no mercado de trabalho, a realidade é a mesma.

Além das iniciativas do governo e dos esforços das organizações não-governamentais, as empresas privadas desempenham também uma função crucial na promoção da equidade social. Isso se deve ao fato de que o ambiente de trabalho frequentemente beneficia um segmento demográfico caracterizado pela branquitude, heteronormatividade e cisnormatividade, muitas vezes marginalizando aqueles que se afastam desses padrões.

Não apenas uma questão de cidadania e acesso a direitos, a gestão da diversidade em empresas também traz benefícios, como redução dos custos com taxa de rotatividade, atração de funcionários talentosos, aumento da inovação, criatividade e capacidade de resolução de problemas, conforme sugerido por Do Prado Gonçalves (2016).

Dessa forma, a relevância desse trabalho está não apenas na exposição teórica dos principais conceitos de gênero e sexualidade, mas na oferta de diretrizes e exemplos práticos para auxiliar os profissionais de comunicação e recursos humanos na promoção de ambientes de trabalho mais inclusivos.

Além disso, também consideramos que o desenvolvimento de um guia de diversidade sexual e de gênero e comunicação inclusiva abrange algumas de nossas maiores habilidades enquanto dupla; em especial, redação e *design* gráfico editorial, habilidades estas que vêm sendo exploradas e aprimoradas desde muito cedo na nossa matriz do curso de Comunicação Organizacional.

Ainda, acreditamos na importância da diversidade nas organizações e entendemos que parte de nosso papel enquanto discentes de uma universidade pública é colaborar e retribuir para a sociedade, que possibilita nossos estudos e pesquisas. Portanto, o que almejamos com este trabalho é tornar acessível, à nossa maneira, uma fração do conhecimento desenvolvido em nossa passagem pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná ao longo dos últimos 6 anos.

## **1.2 Objetivos**

Temos como objetivo geral deste trabalho desenvolver um guia de diversidade sexual e de gênero e comunicação inclusiva para auxiliar profissionais de

comunicação e recursos humanos que trabalham no setor privado a tornar as empresas mais inclusivas para pessoas LGBTQIAPN+.

Como objetivos específicos, temos: (a) entender as principais formas de discriminação da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho; (b) analisar materiais já existentes sobre comunicação inclusiva que tenham como foco pessoas LGBTQIAPN+, a fim de entender as lacunas de conteúdo e problemas de *design* que podem ser corrigidos por esse trabalho; (c) produzir e diagramar um guia de diversidade sexual e de gênero e comunicação inclusiva para empresas, focado no acolhimento de pessoas da comunidade LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho.

Assim, no guia produzido ao longo deste trabalho, buscaremos explicar todas as letras da sigla, abordar conceitos-chave de gênero e sexualidade e tratar da linguagem neutra e inclusiva no contexto de empresas, diagramando o material de acordo com as melhores práticas de *design*.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Decidimos utilizar a sigla LGBTQIAPN+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transsexuais, Queer, Intersexo, Assexuais, Pansexuais, Não-Binários e +, que representa outras variações de sexualidade e identidade de gênero) neste trabalho, a fim de que o máximo de grupos se sintam representados e com suas pautas defendidas.

Dessa forma, para entendermos as lutas da população LGBTQIAPN+ e o contexto do preconceito que esse grupo sofre, procuramos compreender a história da atuação do movimento social em que se inserem, os diferentes tipos de violência sofridos por essas pessoas e como acontece a discriminação no ambiente de trabalho.

Porém, antes é importante definir o que são movimentos sociais, a fim de evitar interpretações errôneas e, por vezes, pejorativas sobre a atuação destes grupos. Para Peruzzo (2004), os movimentos sociais são caracterizados por posicionamentos que visam melhorar condições de vida dentro de uma determinada conjuntura histórica. Estes são pautados por diversas reivindicações das camadas sociais e tomam proporções de destaque no contexto social.

### **2.1 Os movimentos sociais no Brasil**

Ao longo da história do Brasil, especialmente no período posterior à colonização portuguesa, observamos diversas manifestações da sociedade civil em busca de diferentes objetivos. Seja na busca pela independência no século XVIII ou na revolta dos escravizados por liberdade no século XIX, o Brasil é palco de inúmeras lutas protagonizadas por movimentos sociais. Ao longo dos últimos três séculos, a população civil demonstrou a necessidade de se organizar e articular em prol de causas motivadas pelo descontentamento com os sistemas vigentes na sociedade.

Dessa maneira, é a partir da articulação das lutas coletivas que se caracteriza a busca popular por mudanças na esfera de poder ou nos discursos que permeiam os mais diversos contextos sociais.

Em geral, apesar de os movimentos sociais serem frequentemente considerados, do ponto de vista do senso comum, como utopias possíveis, observam-se mudanças significativas ao longo da história do país, caracterizando também uma

construção da cidadania. Gohn (2013) destaca que os movimentos sociais são parte de processos complexos, fluidos e contextualizados. Eles estão sempre presentes, embora surjam e desapareçam em diferentes momentos da história. Destacam-se, por exemplo, vitórias importantes provenientes das lutas de diversos movimentos sociais no Brasil, tais como a conquista do direito de voto pelas mulheres; a restauração das eleições e o restabelecimento da democracia no pós-ditadura com o movimento “Diretas Já”; o acesso recente de pessoas de classes economicamente menos privilegiadas — também conhecidas como populações de baixa renda — à universidade; e, pertinentes a este trabalho, a criação e vigência de políticas afirmativas para pessoas LGBTQIAPN+.

## 2.2 Breve histórico do movimento LGBTQIAPN+ no Brasil

De acordo com Facchini (2003), o movimento homossexual, como chamado na época, surgiu no Brasil na segunda metade da década de 1970, em meio a ditadura militar. Aqui, a expressão *movimento homossexual* refere-se a:

associações e entidades, mais ou menos institucionalizadas, constituídas com o objetivo de defender e garantir direitos relacionados à livre orientação sexual e/ou reunir, com finalidades não exclusivamente, mas necessariamente políticas, indivíduos que se reconheçam a partir de qualquer uma das identidades sexuais tomadas como sujeito desse movimento (Facchini, 2003. p. 84).

Com esta definição, a autora divide a história do movimento homossexual no Brasil em três ondas, que serão descritas nos parágrafos seguintes.

Antes da primeira onda do movimento homossexual, que teve início na segunda metade dos anos 1970, as associações desse movimento tinham a função de reunir e sociabilizar os indivíduos, não apresentando características politizadas (Facchini, 2003). Nesse período, o Estado era considerado o principal adversário na luta pela democracia, conferindo aos movimentos sociais um caráter antiautoritário (Santos, 2003). Um marco importante desse período foi a criação do SOMOS: Grupo de Afirmação Homossexual, em 1978, o primeiro grupo “reconhecido na bibliografia como tendo uma proposta de politização da questão da homossexualidade” (Facchini, 2003, p. 86). A forma de militância adotada pelo grupo SOMOS serviu como modelo para pesquisadores da temática e inspirou a criação de outras organizações.

A primeira onda foi até a primeira metade dos anos 1980, com a volta da democracia no Brasil e o início da epidemia de AIDS (sigla em inglês para Síndrome da Imunodeficiência Adquirida), que na época era referida como *peste gay*, devido à associação da doença aos homens homossexuais (Facchini, 2003). Desse modo, grande parte do movimento homossexual se mobilizou para encontrar a cura e combater a epidemia, inaugurando a segunda onda do movimento homossexual no Brasil, em que as questões dos direitos dos homossexuais foram deixadas de lado para dar lugar a uma resposta emergencial a epidemia.

Além das lideranças terem se voltado para a luta contra a AIDS, a doença desmobilizou as propostas de liberação sexual defendidas pelo movimento (Facchini, 2003). Ainda, com o fim da ditadura militar no Brasil em 1985, muitos grupos tiveram dificuldade em continuar atuando, pois seus discursos eram pautados no antiautoritarismo e, com a redemocratização, precisaram adaptar seu estilo de militância (Facchini, 2003).

Neste contexto, a década de 1980 foi de bastante dificuldade para o movimento no Brasil. Porém, se sob comando da ditadura militar o Estado era visto como inimigo, durante a epidemia da AIDS os grupos do movimento precisaram se articular para trabalhar em conjunto com o governo em busca de uma cura para a doença (Pereira, 2007). A epidemia da AIDS também fez com que o exercício e expressão da sexualidade deixassem a clandestinidade e entrassem no debate público, culminando nas primeiras políticas públicas voltadas para o combate à doença (Pereira, 2007).

De acordo com Facchini (2003), durante os anos 1990 no Brasil houve:

Uma diversificação de formatos institucionais e propostas de atuação. Por outro lado, nota-se também uma ampliação da rede de relações sociais do movimento e a presença de novos atores nesse "campo" do movimento, como, por exemplo, a mídia, segmentada ou não, as agências estatais ligadas aos temas justiça e saúde, parlamentares que incluem a bandeira dos direitos dos homossexuais em suas plataformas, o mercado especializado, organizações internacionais, grupos religiosos que se mostrem flexíveis ou especialmente voltados a questões ligadas à sexualidade ou homossexualidade etc. (Facchini, 2003. p. 112).

O início da terceira onda, em 1992, foi caracterizada pela rearticulação do movimento LGBTQIAPN+ no Brasil para além do combate à AIDS. A partir desse ano, a quantidade de grupos e indivíduos presentes nos encontros nacionais voltou a crescer, inclusive com um deslocamento geográfico das iniciativas de São Paulo para

o eixo Nordeste-Rio de Janeiro e contando com a presença de estados onde não havia representantes anteriormente, como Rio Grande do Sul e Minas Gerais. A partir de 2009, o Encontro Brasileiro de Gays e Lésbicas passou a contar com financiamentos de programas estatais de combate às DSTs/AIDS (Facchini, 2003). Assim, é durante a terceira onda em que as relações entre o movimento e o Estado foram ampliadas (Pereira, 2007).

Foi também durante a terceira onda que o movimento LGBTQIAPN+ “já se via como um espaço que incluía grupos com formato institucional e preocupações típicas das ONGs, ao menos no que toca à atuação pela via de projetos de intervenção financiados” (Facchini, 2003, p. 108). Em sua grande maioria, essas Organizações Não Governamentais eram especializadas no trabalho na prevenção do vírus HIV, sendo conhecidas como ONGs-AIDS (Santos, 2003).

Ultrapassando o ponto até onde chegam os estudos de Facchini (2003), recorreremos a João Silvério Trevisan, um dos fundadores do grupo SOMOS, para entender o que se tornou o movimento LGBTQIAPN+ desde o início do século XXI até os anos recentes:

Em meio a tantos percalços, não se pode negar que, no Brasil do século XXI, a pauta de direitos LGBT avançou até um ponto sem retorno. Muitas podem ser as constatações. Basta conferir o crescimento das Paradas LGBT em número e prestígio, por toda parte. Dos milhares de participantes no final dos anos 1990, chegou-se rapidamente à casa dos milhões (Trevisan, 2018, n.p.).

Entender as etapas da história do movimento LGBTQIAPN+ no Brasil é essencial para compreender as mudanças significativas conquistadas nas últimas décadas, além de serem indicativos de seus objetivos, públicos com quem dialogam e possíveis dificuldades de comunicação nas relações com eles. Porém, apesar do avanço do movimento LGBTQIAPN+ no Brasil, a realidade dessa população ainda é permeada de violência e discriminação. Assim, ainda há um longo caminho a ser percorrido para que possam desfrutar de todos os seus direitos.

### 2.3 Dados de violência contra a população LGBTQIAPN+

A fim de entender o processo de preconceito vivido pela população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho, é imprescindível explicar como o sistema econômico-social vigente trata essas minorias<sup>2</sup> a fim de perpetuar a discriminação.

Para Iamamoto (2010), a desigualdade social é um dos pilares de preservação e sobrevivência do sistema capitalista contemporâneo. Sendo assim, esse modo de produção se apropria de padrões de opressão direcionados às minorias sociais, na tentativa de justificar a supremacia de uma classe em relação a outra.

De acordo com Álvaro (2013), é nessa relação de conflito entre as classes antagônicas — burguesia e proletariado — que são determinadas as relações sociais, políticas, econômicas e culturais. Desta forma, por meio de padrões e normas pré-estabelecidas pela classe dominante, este sistema seleciona e exclui aqueles que “desviam da norma”, como é o caso de identidades de gênero e orientações sexuais que fogem da heteronormatividade e da cisnormatividade. Por meio da homofobia, transfobia, machismo e racismo, a sociedade consegue oprimir as minorias para a manutenção do modo de produção capitalista. A autora ainda traz uma crítica a interseccionalidade de identidades e como o padrão afetivo sexual é utilizado para opressão:

Há ainda outra dimensão importante a se considerar nessa “ordem” hierárquica, que é a heteronormatividade, ou seja, a obrigatoriedade do sistema heterossexual de organização social. Certamente, os homens brancos (não negros) e heterossexuais possuem muito mais privilégio do que o outro lado extremo dessa estrutura de desigualdade: a mulher negra, lésbica e pobre. Assim, a dimensão da orientação sexual, nessa sociedade que também é heteronormativa, engendra opressões, inclusive, no interior da mesma classe. Por exemplo, um homem pobre e heterossexual possui muito mais respeitabilidade do que um homem pobre gay. Contudo, um gay rico, ainda que, certamente, sofra opressões, elas são diferenciadas das que sofre um gay pobre. Mais do que isso, um homem gay rico possui determinados privilégios oferecidos pela sua condição socioeconômica que um homem pobre heterossexual não possui. Tudo isso sem falar nas diversas possibilidades que a sexualidade humana possui e nos permite ter, mas, que a sociedade patriarcal e heteronormativa condena. Em outras palavras, no interior do campo dos “transgressores” da heteronormatividade, existem desigualdades e preconceitos mais acentuados para alguns, como por exemplo, para os travestis (Álvaro, 2013, p. 48).

---

<sup>2</sup> O termo *minorias* abrange um grupo de pessoas historicamente estigmatizadas, segregadas e excluídas socialmente (como pessoas com deficiência, mulheres, população negra, imigrantes, idosos, população LGBTQIAPN+, entre outros). Entende-se que o termo está mais atrelado ao desfrute total dos direitos de cidadania (ou à restrição de tal desfrute) do que a um recorte numérico da população (Pinsky; Eluf, 2012).

Dessa forma, as discriminações podem não ser mais atribuídas a grupos específicos, como a população LGBTQIAPN+, e passam a ser consideradas uma barreira para toda a classe trabalhadora (Álvaro, 2013).

Segundo Quinalha (2020), a hegemonia das normas que definem o que é aceitável originam-se da distribuição social de poder. Os valores e comportamentos propagados por essa “moral”, como denomina o autor, têm necessariamente uma natureza política. Dessa forma, a retirada dos direitos de cidadania da população LGBTQIAPN+ através da repressão não só dificulta seu acesso ao mercado de trabalho, mas também à educação, saúde e assistência social, colocando essas pessoas em situações de vulnerabilidade social.

No Brasil, a realidade da discriminação contra a população LGBTQIAPN+ é extremamente violenta. Em estudo feito com base em 2.608 ligações feitas por pessoas LGBTQIAPN+ ao Disque 100 — Disque Direitos Humanos, serviço de denúncia do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania —, foi possível identificar que: 35,2% eram relatos de violência psicológica, 35,1% de discriminação e 20,9% de violência física (Morais, 2023).

Ao explorar o ambiente escolar para pessoas LGBTQIAPN+, a situação se torna ainda mais grave. De acordo com matéria escrita por Moraes (2013), apontando dados da Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil de 2016, 73% dos estudantes LGBTQIAPN+ já relataram terem sido agredidos verbalmente, enquanto outros 36% relataram agressão física. Além disso, 58,9% dos alunos que sofrem agressão verbal constante chegaram a faltar às aulas pelo menos uma vez ao mês, a fim de evitar a discriminação.

Fazendo um recorte de identidades de gênero, desde 2017 a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) tem publicado dossiês anuais de assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras. Em todo o período de pesquisa (2017 a 2022), a ANTRA mapeou um total de 912 assassinatos de pessoas trans e não-binárias<sup>3</sup> brasileiras, sendo “131 casos em 2022; 140 casos em 2021; 175 casos em 2020; 124 casos em 2019; 163 casos em 2018; e 179 casos em 2017” (Benevides, 2022, p. 26).

---

<sup>3</sup> Pessoa que não se identificar com os gêneros tradicionais de homem ou mulher, desafiando a visão binária de gênero.

Ao mesmo tempo em que o Brasil é o país que mais mata pessoas trans pelo 14º ano consecutivo<sup>4</sup>, de acordo com o levantamento da ONG Transgender Europe, é também o país que mais consome pornografia de travestis e mulheres transsexuais (Benevides, 2022, p. 9). Para a autora, a relação entre pornografia e assassinatos é clara, visto que a objetificação de corpos trans os tornam fetiches descartáveis e, portanto, matáveis.

Compreender essas relações de poder e opressão é essencial para combater o preconceito contra pessoas LGBTQIAPN+. Para integrar o movimento de resistência e transformação das classes oprimidas, é necessário atuar em todos os âmbitos que permeiam a realidade das minorias: social, político e cultural. A seguir, apresentaremos dados sobre essa população no mercado de trabalho, buscando compreender como o guia produzido pode contribuir para reduzir a discriminação nesse ambiente.

#### **2.4 Discriminação da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho**

Entendido como a luta de classes e o movimento LGBTQIAPN+ se relacionam e compreendida a gravidade da discriminação que acontece no Brasil, buscamos assimilar como a discriminação contra essa população se materializa no mercado de trabalho, buscando dados de pesquisas e, por fim, classificando os diferentes atos discriminatórios.

No entanto, para iniciar essa discussão, é necessário fazer a diferenciação entre preconceito e discriminação. Rios (2007) argumenta que:

Por preconceito, designam-se as percepções mentais negativas em face de indivíduos e de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais conectadas a tais percepções. Já o termo discriminação designa a materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violação de direitos dos indivíduos e dos grupos. O primeiro termo é utilizado largamente nos estudos acadêmicos, principalmente na psicologia e muitas vezes nas ciências sociais; o segundo, mais difundido no vocabulário jurídico (Rios, 2007, p. 27 e 28).

---

<sup>4</sup> Brasil líder mundial de assassinatos trans pelo 14º ano consecutivo. Disponível em: <<https://revistahibrida.com.br/brasil/brasil-lider-assassinatos-trans/>>. Acesso em: 11 nov. 2023.

Assim, a discriminação da população LGBTQIAPN+ designa o tratamento inferiorizado dado a indivíduos por conta de sua identidade de gênero e/ou orientação sexual que foge do padrão heteronormativo e cisnormativo.

De acordo com estudo realizado pela empresa Catho com 5,3 mil pessoas da população LGBTQIAPN+ em agosto de 2022 e publicado em matéria online da revista Exame, 52% dos respondentes afirmam que a LGBTfobia acontece com frequência no ambiente de trabalho. Ainda, 45% não falam sobre sua orientação sexual para ninguém, com medo que isso afete sua carreira profissional ou que acabem sofrendo preconceito (Bastos, 2022).

Outro estudo, realizado pela consultoria Santo Caos, contou com 20 mil respondentes de todos os estados brasileiros, em que 65% dos profissionais LGBTQIAPN+ afirmam ter sofrido discriminação no trabalho, enquanto 28% foram vítimas de alguma forma de assédio (Bergamo, 2022). Se for feito o recorte para apenas pessoas trans, 86% afirmam já terem sido alvo de discriminação. A pesquisa ainda aborda a diferença de renda de pessoas LGBTQIAPN+: enquanto 36% das pessoas (em geral) ganham até quatro salários mínimos, essa porcentagem sobe para 47% quando se fala apenas de pessoas LGBTQIAPN+. As pessoas assexuais são as com menor renda dentro do grupo, com 81% ganhando menos de quatro salários mínimos (Bergamo, 2022).

Para classificar essas diferentes formas de discriminação de pessoas LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho, Medeiros (2007) identifica quatro momentos diferentes em que essa população pode sofrer preconceito no trabalho: a) fase pré-contratual; b) fase contratual; c) desligamento do empregado; d) pós-contrato.

A discriminação na *fase pré-contratual* acontece durante processos seletivos e entrevistas para preenchimento de uma vaga de emprego aberta em uma empresa. A autora afirma que essa discriminação acontece “por meio de questionamentos e investigações sobre a vida privada do empregado, visando a, com esse procedimento, verificar se o trabalhador é ou não homossexual” (Medeiros, 2007, p. 83). Por direito, o trabalhador não precisa responder perguntas que violem sua privacidade, visto que os únicos questionamentos que podem ser feitos aos candidatos de uma vaga dizem respeito às aptidões técnicas para exercício do trabalho. Porém, entendendo a situação de vulnerabilidade que muitos da população LGBTQIAPN+ se encontram, como citado anteriormente, muitos abrem mão desses direitos para tentar garantir um trabalho.

A *fase contratual* diz respeito a discriminação que acontece durante o exercício do trabalho, quando a identidade de gênero ou orientação sexual do trabalhador pode ser descoberta. Dessa forma, muitas vezes esse indivíduo passa a ser objeto de "gracejos e ofensas e, às vezes, sendo vítimas de assédio moral discriminatório" (Medeiros, 2007, p. 84), seja por colegas ou pessoas em cargos de liderança. Ainda, há casos em que existe a exclusão desses trabalhadores, que passam a não receber as mesmas oportunidades que os demais funcionários. A autora também cita como forma de discriminação a não-inclusão dos cônjuges dos trabalhadores LGBTQIAPN+ em benefícios como plano de saúde, plano odontológico e seguros de vida — benefícios esses que são ofertados aos parceiros de funcionários heterossexuais.

A discriminação desses trabalhadores pode ir a tal ponto que resulta em sua demissão, fase chamada de *desligamento do empregado* pela autora. Nesses casos, o motivo da demissão acaba sendo oculto visto que, por mais que a empresa possa desligar um trabalhador sem justa causa, se a razão for discriminatória, o funcionário tem direito a indenização.

Por fim, a fase *pós-contrato* acontece quando a discriminação ultrapassa o encerramento do contrato de trabalho, em que as empresas elaboram "listas discriminatórias as quais divulgam para outros empregadores visando a não-contratação de determinados trabalhadores" (Medeiros, 2007, p. 85). Além de nomes de funcionários que fazem reclamações trabalhistas e participam de sindicatos, essas listas muitas vezes contêm nomes de trabalhadores LGBTQIAPN+, o que acaba perpetuando o preconceito no mercado de trabalho.

Frente a todas essas formas de discriminação, muitas vezes as pessoas LGBTQIAPN+ acabam escondendo suas identidades no ambiente de trabalho, abdicando de uma parte fundamental de suas personalidades para evitar retaliações em um ambiente hostil (Medeiros, 2007). Dessa forma, o combate à discriminação em todas as fases apresentadas pela autora se torna fundamental para garantir que esses trabalhadores possam atuar em suas profissões sem se preocupar em serem hostilizados e debochados por conta do preconceito.

Em muitos casos, essas violências ocorrem por conta do desconhecimento do grupo e estereótipos acerca da população LGBTQIAPN+. Assim, materiais educativos e que esclarecem informações falsas podem ser grandes aliados no combate ao preconceito.

### **3 GESTÃO DA DIVERSIDADE E CULTURA ORGANIZACIONAL**

A seguir, serão conceituados e tipificados os conceitos de gestão da diversidade e cultura organizacional, com objetivo de ainda melhor justificar a definição de tema e a importância de ações empresariais voltadas à população LGBTQIAPN+ na busca por equidade social e direitos humanos fundamentais.

#### **3.1 Importância e impactos da diversidade em empresas**

Como visto anteriormente, a população LGBTQIAPN+ é historicamente marginalizada e impedida de exercer sua cidadania. Para além de ações governamentais e o trabalho de ONGs, as empresas privadas também têm um papel para o atingimento da equidade social, visto que o mercado de trabalho ainda favorece um grupo branco, heteronormativo e cisnormativo, muitas vezes discriminando os que “desviam da norma”.

Para discutir a diversidade em empresas, vê-se a necessidade de conceituar “gestão da diversidade”, termo comum encontrado em estudos da área de administração. Entende-se por gestão da diversidade a “adoção de medidas administrativas que garantam que os atributos pessoais, ou de grupo, sejam considerados recursos para melhorar o desempenho da organização” (Alves; Galeão-Silva, 2004, p. 22).

Alves e Galeão-Silva (2004) afirmam que a gestão da diversidade nas empresas não só é mais justa do que políticas de ações afirmativas — já que estas têm como base a meritocracia e não o favorecimento —, mas também cria uma vantagem competitiva em relação ao mercado, tendo em vista a influência positiva de um ambiente diverso.

Ainda, de acordo com Cox Jr. e Blake (1991), a gestão da diversidade nas empresas traz diversos benefícios de cunho econômico, dentre eles: (a) redução dos custos com taxa de rotatividade, faltas e atrasos — especialmente entre as minorias incluídas; (b) atração de funcionários talentosos para a empresa; (c) sensibilização para as novas culturas que formam o mercado; (d) aumento da criatividade e inovação na empresa; (e) aumento da capacidade de resolução de problemas; (f) aumento da flexibilidade do sistema administrativo. Assim, entende-se que a gestão da diversidade

é um diferencial para empresas, já que “valoriza e promove o bem-estar ao colaborador, além de reter talentos e favorecer o sucesso organizacional” (Do Prado Gonçalves, 2016, p. 96).

Entendendo o papel da gestão da diversidade e como ela impacta positivamente as organizações, a seguir será mostrado como um guia — produto desenvolvido neste trabalho — pode auxiliar profissionais da comunicação a tornar a cultura organizacional de seus ambientes de trabalho mais inclusivas.

### **3.2 Conceituação de cultura organizacional**

A compreensão da cultura organizacional tem como ponto de partida a apreensão da noção geral de cultura. De acordo com Dias (2013, p. 40), a concepção de cultura é inerente aos grupos humanos, surgindo a partir do conhecimento acumulado. Em outras palavras, construímos aquilo que a antropologia define como cultura por meio da nossa experiência de vida em grupo ou sociedade, incorporando tudo o que aprendemos, conhecemos, fazemos e produzimos quando estamos inseridos em coletividades.

Tylor (2005 apud Dias, 2013, p. 50) amplia a concepção de cultura com a seguinte definição: ela é “todo complexo que inclui conhecimentos, crenças, arte, moral, leis, costumes e quaisquer outras capacidades e hábitos adquiridos pelo homem na condição de membro da sociedade”. Assim, compreende-se que toda produção humana dentro de grupos pode ser considerada cultura, e a compreensão de códigos e linguagens compartilhados entre os membros torna-se essencial para possibilitar a comunicação e o compartilhamento de experiências.

Baseado nesta breve conceituação de cultura, o entendimento de cultura organizacional se torna apreensível e mais próximo de nossa realidade:

Assim como, cada pessoa tem características próprias e individuais e desempenho conseqüentemente diferenciado, as empresas, como expressão econômica da atividade social, da mesma forma, são dotadas de individualidades que as distinguem umas das outras (Croazatti, 1998, p. 1).

Dessa maneira, entendemos que essas individualidades caracterizam a manifestação da cultura de uma organização. De acordo com Dias (2013), cultura organizacional é um sistema de crenças e valores compartilhados pelos componentes de uma instituição, os quais irão orientar a vida em grupo dentro do universo

organizacional. A cultura influenciará o comportamento da empresa, as normas e regras internas, manifestações e tomadas de decisões. Além disso, podemos considerar a cultura organizacional como um sistema aberto e volátil, que pode ser influenciado pelas subculturas dos seus membros e alterar-se ao longo do tempo. Assim como a cultura, a cultura organizacional é fruto do constante processo de aprendizado humano.

### **3.3 Papel do guia na cultura organizacional**

Mudar a cultura organizacional de uma empresa propositalmente é um processo longo e difícil, que não pode ser alcançado com apenas uma ação pontual. Para Gomes (1994), entender que existe uma necessidade de mudar essa cultura “não significa que novos modelos, métodos e procedimentos, vão obter uma receptividade imediata e que os seus destinatários os vão pôr em prática com zelo e dedicação” (Gomes, 1994, p. 17). Assim, a mudança de uma cultura atual de uma empresa para outra com valores que a gestão considera desejável requer um longo processo, com diferentes ações por parte dos profissionais de comunicação da empresa.

Compreendendo que a cultura organizacional de uma empresa está em constante evolução e não pode ser alterada facilmente, entendemos que o papel de um guia de diversidade e comunicação inclusiva é ser um instrumento para promover a mudança cultural dentro da empresa, mesmo que essa transformação seja difícil de ser alcançada. Dessa forma, o objetivo do guia não é ser uma solução isolada, mas sim fazer parte de uma série de ações destinadas a tornar a organização mais diversa e inclusiva para pessoas LGBTQIAPN+.

## 4 ANÁLISE DE OUTROS MATERIAIS

Para avançar com a produção do guia de diversidade LGBTQIAPN+ e comunicação inclusiva no trabalho proposto por esse trabalho, primeiramente o grupo procurou por materiais semelhantes que estivessem disponíveis ao público, sejam eles produzidos por empresas privadas, organizações governamentais ou ONGs, com o objetivo de entender o que já existe à disposição dos profissionais de comunicação. Dessa forma, foi possível entender as lacunas que existem nesses materiais já em circulação — sejam elas em relação ao *design* ou ao conteúdo — e em como o produto que será produzido neste trabalho pode preenchê-las.

Dentre diversos materiais encontrados na busca *online* do grupo, encontramos os seguintes que mais se assemelham com a proposta de um guia de diversidade e comunicação inclusiva: *Manual de comunicação LGBTI+* da Aliança Nacional LGBTI; *Cartilha LGBTI+* da empresa TozziniFreire Advogados; cartilha *Diversidade sexual e a cidadania LGBTI+* da Secretaria da Justiça e Cidadania do Estado de São Paulo; e, por fim, o *Guia de Comunicação Inclusiva* da empresa SafeSpace.

Esses materiais foram analisados nas seguintes perspectivas: (a) conteúdo, observando se abordam todos os grupos da sigla LGBTQIAPN+ e os conceitos-chave de gênero e sexualidade, além de outros conteúdos presentes nos materiais, de forma clara e com exemplos; (b) *design* gráfico, identificando se seguem as boas (e não tão boas) práticas de editoração e entendendo se o formato que se encontram é o mais adequado.

### 4.1 Análise de conteúdo

A seguinte análise tem como objetivo identificar as principais temáticas abordadas em cada material, conceitos abordados e estruturação do conteúdo, a fim de entender não só as lacunas em conteúdo, mas encontrar as boas práticas para que possam ser replicadas no produto desenvolvido neste trabalho.

#### 4.1.1 Análise de conteúdo do *Manual de Comunicação LGBTI+* (Aliança Nacional LGBTI)

O *Manual de Comunicação LGBTI+* é o material mais robusto analisado pela equipe, com 104 páginas disponíveis online. A primeira parte do documento traz os principais conceitos para o entendimento da comunidade LGBTQIAPN+: gênero, sexo biológico, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, além de definir o que é discriminação, preconceito e estereótipo. Apesar de usar uma versão menor da sigla em seu título e divulgação — LGBTI+ —, o material aborda uma gama de identidades de gênero e orientações sexuais que vão muito além da abreviação.

Ainda, o conteúdo do manual vai muito além dessas conceituações. Ao longo do documento, é possível encontrar leis, estatutos e proposições legislativas referentes à população LGBTQIAPN+, pautas do movimento LGBTI+, datas importantes para a comunidade e conteúdo de terceiros para que o leitor possa aprofundar seus conhecimentos.

Os capítulos de maior interesse para formulação do presente trabalho são os intitulados *Não erre! Termos e comportamentos a evitar* e *Substitua preconceito por informação correta*, visto que, como mencionado no próprio manual, são voltados aos profissionais de comunicação. Porém, ao contrário do restante do documento em que os assuntos são aprofundados, esses capítulos acabam trazendo poucos exemplos — apenas quatro no sexto capítulo e oito no sétimo. Assim, o manual acaba sendo breve nos capítulos referentes à comunicação e deixa de falar de alguns conceitos-chave para a população trans, como nome morto e pronomes, sejam eles neutros ou não.

Dessa forma, apesar de ser o material mais aprofundado encontrado, o *Manual de Comunicação LGBTI+* ainda tem lacunas em seu conteúdo que podem ser exploradas pelo produto experimental deste trabalho.

#### 4.1.2 Análise de conteúdo da cartilha *Diversidade sexual e a cidadania LGBTI+* (Secretaria da Justiça e Cidadania do Estado de São Paulo)

Assim como o material anterior, a cartilha *Diversidade sexual e a cidadania LGBTI+* primeiramente traz os conceitos-chave de gênero e sexualidade, para então se aprofundar em cada letra da sigla. Apesar de usar uma versão mais curta do que

a proposta deste trabalho, a cartilha apresenta identidades de gênero e orientações sexuais que vão além dela.

Como diferencial, a cartilha traz a questão de nome social e retificação de prenome e gênero, assunto que não foi abordado ou foi abordado superficialmente nos outros materiais analisados. Ainda, por ser um material da Secretaria da Justiça e Cidadania do Estado de São Paulo, a cartilha traz 16 páginas a respeito de direitos da população LGBTI+, marcos legais, legislações e atos normativos estaduais que dizem respeito a essas minorias.

O documento não aborda a comunicação inclusiva em si, mas desconstrói alguns mitos sobre a população LGBTQIAPN+ que contribuem para o preconceito e estereotipização dessas pessoas.

De maneira geral, o material acaba sendo extenso por conta de sua parte legal, mas ao tratar de conceituações acaba sendo um pouco mais breve. De qualquer forma, por meio da divisão em tópicos e ilustrações, a cartilha *Diversidade sexual e a cidadania LGBTI+* consegue ser clara ao apresentar os principais conceitos referentes à temática.

#### 4.1.3 Análise de conteúdo da *Cartilha TFAffinity LGBTI+* (TozziniFreire Advogados)

A *Cartilha TFAffinity LGBTI+*, além de trazer os conceitos-chave como sexo biológico, identidade de gênero, expressão de gênero e orientação sexual, traz um texto robusto para cada letra da sigla, da qual eles utilizam uma versão menor do que a proposta do presente trabalho. Cada seção do material é escrita por uma pessoa diferente — ao final do material, é indicado que essas pessoas são colaboradoras do escritório TozziniFreire Advogados. Dessa forma, o estilo da escrita de cada divisão da cartilha acaba sendo variado. De qualquer forma, a ordem em que os conteúdos são apresentados é coerente, sendo que primeiro são apresentados os conceitos para que então sejam expostos os exemplos.

Na seção intitulada *Orientações de Comportamento e Convivência*, a cartilha traz exemplos práticos do que não fazer, seja no uso de termos pejorativos, perguntas inadequadas e associações negativas. Mas, além de trazer comportamentos não considerados aceitáveis, o material traz sugestões para o leitor de como substituir expressões preconceituosas e como agir caso encontre uma situação de

discriminação na empresa, visto que o material foi formulado para os colaboradores do escritório de advocacia.

Ao final, a cartilha ainda traz obras de ficção e não ficção para os leitores que desejam se aprofundar no assunto, sendo então 22 indicações de livros, filmes, séries e documentários.

Apesar de não tratar de todas as letras da sigla LGBTQIAPN+, a *Cartilha TFAffinity LGBTI+* cumpre seu papel de explicar primeiro os conceitos principais do assunto para então detalhar cada identidade de gênero e orientação sexual. A adição da seção com materiais para o leitor se aprofundar faz com que a cartilha seja um bom ponto de partida para os profissionais de comunicação que desejam começar a aprender sobre a temática.

#### 4.1.4 Análise de conteúdo do Guia de Comunicação Inclusiva (SafeSpace)

A proposta do *Guia de Comunicação Inclusiva* da SafeSpace não é abordar diretamente o público LGBTQIAPN+, sendo focado então nas questões de gênero e linguagem neutra. Apesar disso, o material é um bom exemplo pela forma com que aborda o uso de pronomes neutros e substituições práticas para termos marcados por gênero, assunto que não foi abordado pelos demais documentos analisados. Ainda, ao final do guia, há menções mais superficiais de diferentes etnias, pessoas com deficiência e neurodiversidade.

O guia se destaca não só por abordar o que não deve ser feito — como o uso de @ e “x” para substituição do “a” e “o” em casos de desinência de gênero —, mas também traz as soluções mais inclusivas mostrando exemplos práticos. Dessa forma, o leitor tem um melhor direcional de como ter uma comunicação mais inclusiva.

Assim, o *Guia de Comunicação Inclusiva* será a referência principal de linguagem neutra e inclusiva para a produção do produto experimental deste trabalho de conclusão de curso.

## 4.2 Análise de *design* gráfico

Uma possível definição para o termo *design* gráfico encontra-se em *Design Gráfico: do invisível ao ilegível*, de Ana Cláudia Gruszynski:

Consiste em um processo de articulação de signos visuais que tem como objetivo produzir uma mensagem — levando em conta seus aspectos informativos, estéticos e persuasivos — fazendo uso de uma série de procedimentos e ferramentas (Gruszynski, 2008, p. 23).

Embora simplista quando se pensa a totalidade do que engloba o exercício e função do *design* gráfico, entendemos que a definição de Gruszynski é suficiente para a compreensão do que virá a ser analisado neste subcapítulo. Os materiais serão avaliados conforme os quatro princípios básicos do *design* definidos por Robin Williams (2009) em *Design Para Quem Não É Designer*. São eles: **contraste**, **repetição**, **alinhamento** e **proximidade**. Todos estes elementos contribuem para a elaboração de um material esteticamente agradável, fluido, legível e memorável aos leitores.

Escolhemos a obra de Williams para fundamentar nosso exercício de produção gráfica por já termos tido contato com seu livro em outro momento da graduação. Com uma abordagem descomplicada, Williams consegue auxiliar seus leitores a fazerem boas escolhas e análises de *design* independente de seus níveis de conhecimento e prática com diagramação. Portanto, seus conceitos foram nosso ponto de partida para as análises que virão a seguir. Entretanto, antes é preciso conceitualizar cada um dos elementos abordados por Williams.

Considerado pela autora como "a mais importante atração visual de uma página" (Williams, 2009, p. 14), **contraste** é uma ferramenta fundamental para evitar a monotonia e diferenciar os elementos na composição gráfica (como cor, tamanho, forma, tipo etc.). Este princípio é essencial para que a comunicação visual seja desempenhada de maneira clara e impactante.

**Repetição**, no contexto do *design* gráfico, envolve a prática de reintroduzir consistentemente elementos visuais ao longo de um projeto, como cores, formas, texturas e características espaciais, como tamanhos e espessuras (Williams, 2009). Esta técnica desempenha um papel crucial na organização de materiais, estabelecendo uma coesão visual e proporcionando uma experiência harmoniosa para quem realiza a leitura do projeto gráfico.

Sobre **alinhamento**, Williams (2009) explica que cada elemento deve ser cuidadosamente disposto de forma a estabelecer conexões visuais com outros elementos, criando uma sensação de coesão em uma estética organizada e suave, assim aprimorando a legibilidade e a compreensão da composição.

A **proximidade**, por fim, é uma técnica que consiste em agrupar elementos relacionados, permitindo que vários itens próximos uns dos outros se tornem uma única unidade visual coesa, em vez de várias unidades individuais dispersas (Williams, 2009). Para a autora, isto não apenas facilita a organização eficaz das informações, mas também contribui para reduzir a desordem, criando uma hierarquia visual clara que direciona o olhar do leitor e aprimora a assimilação do conteúdo.

Como comentado anteriormente, tais elementos serão fundamentais para a análise gráfica dos materiais escolhidos como exemplos para a construção do produto de nosso trabalho de conclusão de curso.

Partindo dos princípios anteriormente citados, três materiais serão abordados a seguir. Consideramos o *Manual de comunicação LGBTI+*, da Aliança Nacional LGBTI, como um bom exemplo de qualidade gráfica, a *Cartilha LGBTI+*, da TozziniFreire Advogados, como um exemplo ruim de qualidade gráfica, e o *Guia de Comunicação Inclusiva*, da empresa SafeSpace, como um exemplo excelente de qualidade gráfica.

#### 4.2.1 Análise gráfica do *Manual de Comunicação LGBTI+* (Aliança Nacional LGBTI): um bom exemplo de qualidade gráfica

**Contraste:** Com vasto uso de diferentes cores, elementos, tipografias etc., o Manual de Comunicação LGBTI é um ótimo exemplo da importância de se diferenciar os elementos na composição gráfica. Cada nome de capítulo, número de página, definição/glossário, diferentes tipografias e tamanhos dos elementos cria, entre si, um senso de unidade e, ao mesmo tempo, de diferenciação, ao longo de todo o material.

Figura 1: Exemplo de página do *Manual de Comunicação LGBTI+*



Fonte: Reis (2018)

A figura acima exemplifica um início de capítulo no *Manual de Comunicação LGBTI+*. Entre os elementos contrastantes, podemos destacar a barra lateral indicativa de capítulo (presente em todos os inícios de capítulo), o título do capítulo (Conquistas e avanços), o parágrafo inicial, o título da definição do conceito Discriminação e o parágrafo logo abaixo. Os elementos diferenciam-se entre si com as escolhas de cor (neste capítulo, a cor usada para os destaques é amarela, com cada capítulo tendo sua própria cor predominante, formando as cores da bandeira do

orgulho LGBTQIAPN+), tamanhos (com a mancha textual principal tendo tamanho diferente do título de capítulo e título de definição de conceito, por exemplo), uso de tipografia, entre outros.

**Repetição:** Ao longo de todo o material, fica evidente o cuidado em se trabalhar uma coesão ao longo dos capítulos, com elementos repetindo-se dentro de suas unidades (mesmo que com modificações como o uso de cores, que, como comentado anteriormente, muda conforme o capítulo). As imagens abaixo, de páginas e capítulos diferentes, evidenciam a uniformidade presente no projeto gráfico.

**Figura 2: Exemplo de repetição entre páginas no *Manual de Comunicação LGBTI+***



Fonte: Reis (2018)

**Proximidade:** O material também trabalha muito bem o quesito proximidade. Na página abaixo, é possível perceber como os elementos estão próximos quando relacionados entre si (como (a) blocos de texto, (b) as formas da barra lateral que indicam o capítulo em questão e (c) a foto à direita com sua legenda ao lado esquerdo) e separados, ou mesmo totalmente isolados (como a numeração de página e a barra superior preta), quando não estão.

Figura 3: Exemplo de página do *Manual de Comunicação LGBTI+*

07

### “O” travesti por “A” travesti

Utiliza-se o artigo definido feminino “A” para falar da travesti (aquela que possui seios, corpo, vestimentas, cabelos e formas femininas). É incorreto usar o artigo masculino, por exemplo, “O” travesti Maria, pois está se referindo a uma pessoa com identidade de gênero feminino. O termo “O” Travesti, se referiria a uma pessoa travesti do sexo biológico feminino, mas com identidade de gênero masculino (ABGLT, 2010).

### Parceiro homossexual e casal homossexual por casal homoafetivo

Ao falar sobre homoafetividade ou casamento homoafetivo, o ideal é usar a expressão casal homoafetivo. A palavra homoafetiva é sinônimo de homossexual, mas ressalta a conotação emocional e afetiva envolvida na relação amorosa entre pessoas do mesmo sexo/gênero (ABGLT, 2010). É importante ressaltar que, ao se referir a uma pessoa, deve ser usada a palavra homossexual, ou bissexual ou transgênero, conforme o caso.



21ª Parada do Orgulho  
LGBT São Paulo 2017

**Fonte: Reis (2018)**

**Alinhamento:** por tratar-se de um material pensado para o impresso (embora tenhamos consultado a versão digital), o alinhamento preza para que os elementos fiquem mais alinhados à esquerda nas páginas pares, e mais à direita em páginas ímpares.

Figura 4: Exemplo de página dupla do *Manual de Comunicação LGBTI+*



Fonte: Reis (2018)

Apesar disto, há ainda casos em que esta lógica de alinhamento é propositalmente ignorada, e não foi possível concluir um motivo para isto.

**Figura 5: Exemplo de página do *Manual de Comunicação LGBTI+***



**Fonte: Reis (2018)**

Com um pouco mais de 100 páginas de extensão, é possível notar o cuidado na elaboração gráfica do *Manual de Comunicação LGBTI+* (Reis, 2018), sendo este uma das fontes de referência para o produto do presente trabalho. Ainda, cabem os devidos créditos a Federico Gamarra, diretor de arte, e a Andrés Peralta, diagramador, pela execução artística do material.

#### 4.2.2 Análise gráfica da *Cartilha TFAffinity LGBTI+* (TozziniFreire Advogados): um exemplo ruim de qualidade gráfica

**Contraste:** Com uma aparência um tanto mais “formal” do que o exemplo anterior, a *Cartilha TFAffinity LGBTI+* (TozziniFreire Advogados, 2019), embora evidentemente não tenha sido graficamente elaborada por uma pessoa amadora, não ousa tanto no uso de elementos contrastantes, principalmente quando se trata de cores (com textos em preto sendo muito presentes ao longo de todo o material, mesmo em elementos como títulos de subcapítulos). Ainda, na página de sumário, a escolha em usar duas cores de tons próximos não ofereceu contraste suficiente entre os elementos. Apesar disto, houve o cuidado em relação aos tamanhos dos diferentes elementos, não apenas na página de sumário (título do sumário, títulos de capítulos e títulos de subcapítulos), como também nas páginas dos principais elementos textuais (parágrafo principal, notas laterais, título de subcapítulo, título de definição e parágrafo de definição).

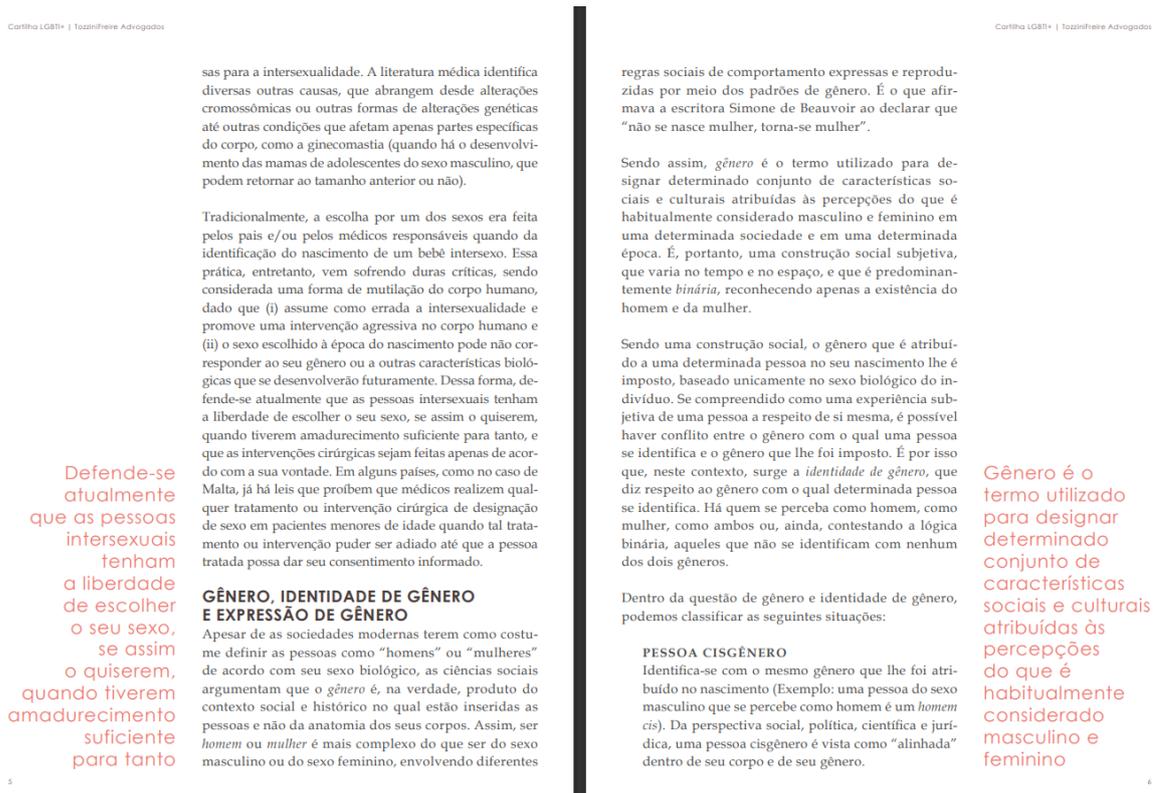
Figura 6: Página de sumário da *Cartilha TFAffinity LGBTI+*

# SUMÁRIO

<b>CONCEITOS BÁSICOS</b> .....	4
SEXO BIOLÓGICO .....	4
GÊNERO, IDENTIDADE DE GÊNERO E EXPRESSÃO DE GÊNERO .....	5
ORIENTAÇÃO AFETIVO-SEXUAL.....	8
BISCOITO DO GÊNERO .....	10
<b>MOVIMENTO LGBTI+</b> .....	11
<b>LÉSBICAS</b> .....	17
<b>GAYS</b> .....	21
<b>BISSEXUAIS</b> .....	25
<b>TRANS</b> .....	29
POR QUE TENTAR ENTENDER? .....	31
QUANDO E COMO ACONTECE A ATRIBUIÇÃO DO GÊNERO? .....	32
AS IDENTIDADES TRANSGÊNERO.....	33
TABELA DAS IDENTIDADES DE GÊNERO .....	34
QUAL A DIFERENÇA ENTRE TRAVESTI E MULHER TRANSEXUAL?.....	35
TRAVESTI X MULHER TRANS X DRAG QUEEN.....	36
DESPATOLOGIZAÇÃO DAS VIVÊNCIAS TRANS.....	37
PROCESSO TRANSEXUALIZADOR .....	38
<b>INTERSEXUAIS</b> .....	41
<b>MAIS</b> .....	45
QUESTIONING OU QUEER .....	47
<b>ORIENTAÇÕES DE COMPORTAMENTO E CONVIVÊNCIA</b> .....	51
<b>PARA SABER MAIS</b> .....	55
FILMES.....	55
SÉRIES E MINISSÉRIES.....	56
LIVROS .....	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	58

Fonte: TozziniFreire Advogados (2019)

**Figura 7: Exemplo de página dupla da Cartilha TFAffinity LGBTI+**



**Fonte: TozziniFreire Advogados (2019)**

**Repetição:** Ao longo de todo o material, é possível notar a repetição de elementos textuais e gráficos, embora o projeto gráfico cometa descuidos como entre as páginas 12-15. Nas páginas 12-14, um determinado tom de vermelho foi utilizado para indicar os nomes (o que consideramos como *legendas*) das diferentes bandeiras (o que consideramos como *ícones*) que representam o movimento LGBTQIAPN+. Quando chegamos à página 15, entretanto, a legenda acima da imagem está com o texto em preto. Caso a página 15 não pertencesse ao mesmo capítulo das anteriores, isto talvez justificaria a diferença nas cores, mas não é o caso.

**Figura 8: Páginas 13 e 14 da Cartilha TFAffinity LGBTI+**

Cartilha LGBTI+ | TozziniFreire Advogados



Genderqueer e não binário



Mulheres lésbicas



Bandeira assexual



Intersexo



Bandeira pansexual

13

Na década de 1980, com a aparição dos casos de AIDS, o movimento, ao invés de se enfraquecer por conta dos diversos discursos homofóbicos<sup>2</sup> que intitulavam a doença de *gay cancer*<sup>3</sup> e atribuíam aos gays a culpa pela propagação do vírus, fortaleceu-se e aumentou a união e visibilidade do movimento que, à época, denominava-se movimento homossexual<sup>4</sup>.

O movimento homossexual brasileiro teve seu início marcado pela atuação de dois importantes agentes: o grupo SOMOS, de São Paulo, e o jornal *Lampião da Esquina*, editado no Rio de Janeiro. Ambos traziam propostas de transformação da sociedade, posicionavam-se contrariamente à hierarquia de gêneros e à repressão da sexualidade e apresentavam uma organização política alternativa, bem como buscavam conscientizar os indivíduos acerca da realidade apresentada por uma sociedade sexista, abrindo espaço em suas pautas para a manifestação da diversidade sexual.

Já no período de 1980, surgiram os grupos: Triângulo Rosa e Atobá, no Rio de Janeiro, e o Grupo Gay da Bahia. A atuação desses grupos era direcionada ao combate à discriminação contra homossexuais e sua estrutura era mais sólida e politicamente engajada, participando de discussões e exigindo mudanças, como a retirada da homossexualidade do Código de

2. TERTO JUNIOR, Veraldo de Souza. *Homossexualidade e saúde: desafios para a terceira década de epidemia de HIV/AIDS*. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_text&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_text&lng=pt)>. Acesso em: 16 mai. 2019.

3. DE OLIVEIRA, Denize Cristina. *Construção e transformação das representações sociais da AIDS e implicações para os cuidados de saúde*. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_text&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_text&lng=pt)>. Acesso em: 16 mai. 2019.

4. "O então chamado 'movimento homossexual' nasceu no Brasil no final dos anos 1970 e transformou-se nos últimos anos em um dos movimentos sociais de maior expressão no país. Em 2008, os eventos de rua que celebram o Orgulho LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais) ocorreram em todo o país, em aproximadamente 147 localidades." In: FACCHINI, Regina; FRANÇA, Isadora Lima. *De cores e matizes: sujeitos, conexões e desafios no movimento LGBT brasileiro*.

Cartilha LGBTI+ | TozziniFreire Advogados



Bandeira trans



Pessoas transgênero



Bandeira bissexual



Homens gays



Bandeira intersexo

14

Classificação de Doenças do INAMPS<sup>5</sup> e a demanda pela inclusão do termo "orientação sexual" na Constituição Federal, apesar de esta não ter sido atendida.

No final dos anos 1980, dentro do contexto da descoberta da AIDS, o movimento homossexual brasileiro se fortaleceu e realizou mobilizações contra a epidemia, demandando do poder público respostas à situação e propostas de solução para o cenário epidêmico que se instaurava, o que deu início a projetos de prevenção e combate à AIDS. Este momento ficou marcado pelo surgimento das Organizações Não Governamentais com principal foco nessas demandas e pela expansão do movimento pelo país.

A partir dos anos 1990, o movimento homossexual passou por uma segmentação em função do desejo de gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais começarem a se organizar separadamente por terem vivências e necessidades diversas, fato que ensejou o surgimento de diversas siglas, culminando na aceitação majoritária, à época, da sigla LGBT, o que abriu espaço para a valorização e visibilidade de diversas identidades de gênero e orientações sexuais que não apenas a homossexual.

Em 1995, foi criada a ABGLT (Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais), que configura a maior rede de organizações LGBT da América Latina, sendo composta por mais de 280 organizações.

Atualmente, o movimento LGBT voltou a se reinventar e, na intenção de acompanhar as demandas atuais, alterou a sigla para LGBTI+, incorporando as pessoas intersexuais (representadas pela letra I), bem como as demais identidades em constante construção, que não se enquadram no sistema cis-hétero (representadas pelo símbolo "+").

5. Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social.

**Fonte: TozziniFreire Advogados (2019)**

**Figura 9: Página 15 da Cartilha TFAffinity LGBTI+**

Cartilha LGBTI+ | TozziniFreire Advogados

**Evolução da sigla:**



O movimento LGBTI+ é múltiplo e vem ganhando espaço com conquistas históricas no Brasil - união estável homoafetiva, equiparação ao casamento, adoção por pessoas do mesmo sexo, realização do processo transexualizador pelo SUS, retificação do registro civil, etc. No entanto, ainda existe muito preconceito e as notícias de violência e violação de direitos são rotineiras.

Em razão disso, iniciativas de conscientização e combate à discriminação têm se mostrado ferramentas fundamentais para a superação da intolerância e do preconceito que muitas vezes estão pautados no desconhecimento e na falta de informação sobre o assunto. Este é o propósito da presente cartilha: um diálogo didático e informativo com o leitor para esclarecer questões e superar tabus.

5. Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Intersexuais e +.  
 4. Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais;  
 3. Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais;  
 2. Gays, Lésbicas e Simpatizantes;  
 1. Movimento Homossexual Brasileiro;

**Você sabia?** Não é aconselhável se referir a alguém como "a travesti", "a transexual", "o trans", "o gay", "a lésbica"... Isso passa a ideia de que você está resumindo a pessoa àquela característica específica. Assim, não é indicado fazer isso, nem mesmo quando a pessoa é assumida publicamente. Opte por usar o nome da pessoa, o cargo, a equipe da qual ela faz parte. Existem várias formas, é só pensar: Como você se referiria a alguém cisgênero e heterossexual? "Aquela cis"? "O hétero"? Não! Então não faça o inverso. Em hipótese alguma utilize o termo "traveco" e seus derivados. É muito ofensivo.

15

**Fonte: TozziniFreire Advogados (2019)**

**Proximidade:** Quando se trata de proximidade, percebe-se que, assim como no exemplo anterior, os elementos estão próximos quando relacionados entre si (como o parágrafo principal e a nota de rodapé) e separados, ou mesmo totalmente isolados (como a numeração de página, o nome da cartilha e a curiosidade à lateral esquerda), quando não estão.

**Figura 10: Exemplo de página da Cartilha TFAffinity LGBTI+**

Cartilha LGBTI+ | TozziniFreire Advogados

**Cis** ou **Cisgênero** são pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi atribuído e se adequam às delimitações de gênero que lhes são impostas. Por isso, não sentem a necessidade de transcendê-las. Nesse sentido, o gênero imposto e a identidade de gênero estão no mesmo “plano”.

**Trans** ou **Transgênero** são pessoas que não se identificam com o gênero que lhes foi atribuído e, por isso, sentem a necessidade de transcender as delimitações de gênero que lhes são impostas. Ou seja, o gênero imposto e a identidade de gênero não estão no mesmo “plano”<sup>4</sup>.

#### **POR QUE TENTAR ENTENDER?**

A vivência de pessoa trans ainda é pouco conhecida. Mesmo dentro da comunidade LGBTI+, poucas pessoas cisgênero conhecem os termos, as dificuldades, os símbolos, a realidade e os problemas cotidianamente experimentados pela comunidade transgênero.

Pessoas trans são minoria e parecem ser algo novo, **apesar de não serem**, por isso a resistência em aprender, ouvir e respeitar se mostra muito grande.

Apesar disso, pouco se fala abertamente no assunto e ainda existe muito preconceito, intolerância e falta de informação, cenário que leva a violações de direitos cotidianos e muita violência.

É recorrente ouvir pessoas dizendo que transgêneros são “confusos”, “loucos” e “anormais”, que mulheres trans não são “mulheres de verdade”, que “lugar de travesti é na esquina” e que homens trans são “maria-macho”.

A expulsão de casa na infância/adolescência, as altas taxas de evasão escolar e a dificuldade de se inserir no mercado

<sup>4</sup> Não podemos afirmar que estão em lados opostos 100% das vezes porque existem pessoas transgênero que não se identificam com o gênero masculino nem feminino ou que se identificam com os dois – pessoas não binárias, agênero, gênero fluido e bigender.

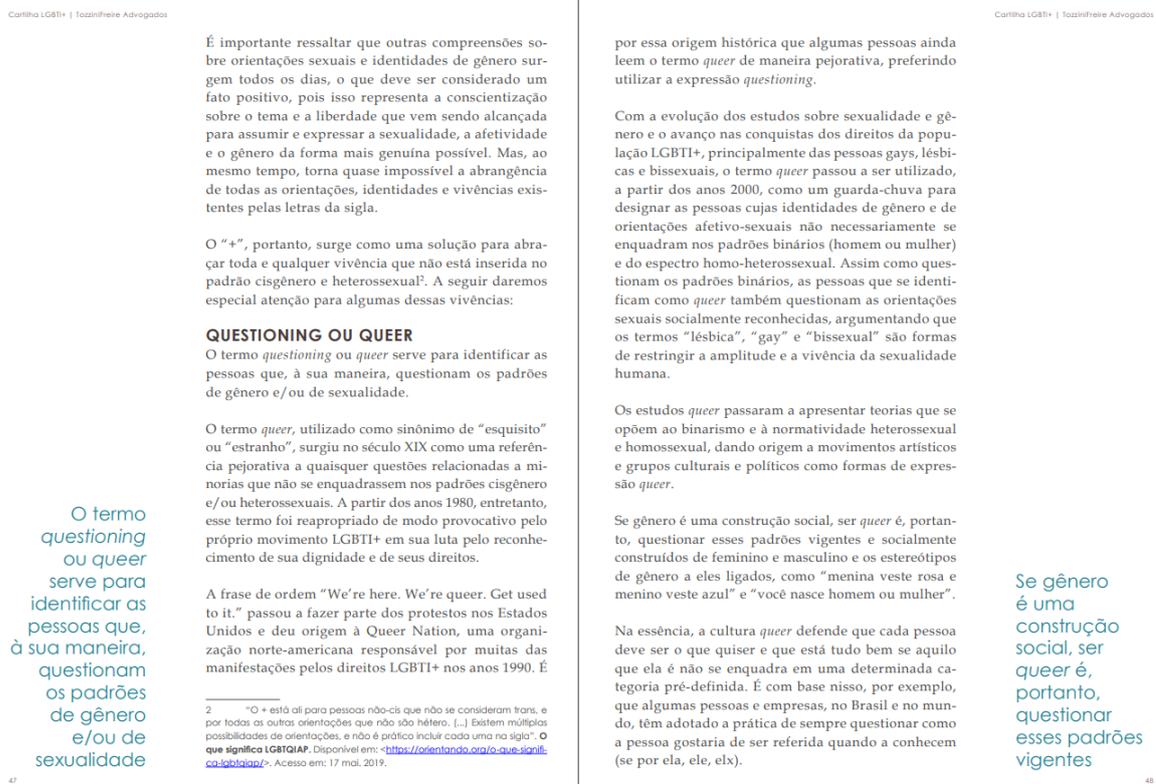
**Lili Elbe**, em 1930, foi uma das primeiras mulheres trans a passar pela cirurgia de redesignação sexual

31

**Fonte: TozziniFreire Advogados (2019)**

**Alinhamento:** também pensado para o impresso (como evidenciado na última página da versão digital que tivemos acesso), o alinhamento preza para que determinados elementos fiquem mais alinhados à esquerda nas páginas pares, e mais à direita em páginas ímpares, embora, diferente do exemplo anterior, a principal mancha de texto encontre-se centralizada quando visualizada em página dupla.

**Figura 11: Exemplo de página dupla da Cartilha TFAffinity LGBTI+**



Como mencionado anteriormente, o material apresenta o uso de todos os princípios básicos em diagramação de projetos gráficos editoriais. Apesar disto, não o consideramos uma das melhores ou mais memoráveis referências gráficas para a elaboração do produto que resulta do presente trabalho.

#### 4.2.3 Análise gráfica do *Guia de Comunicação Inclusiva (SafeSpace)*: um excelente exemplo de qualidade gráfica

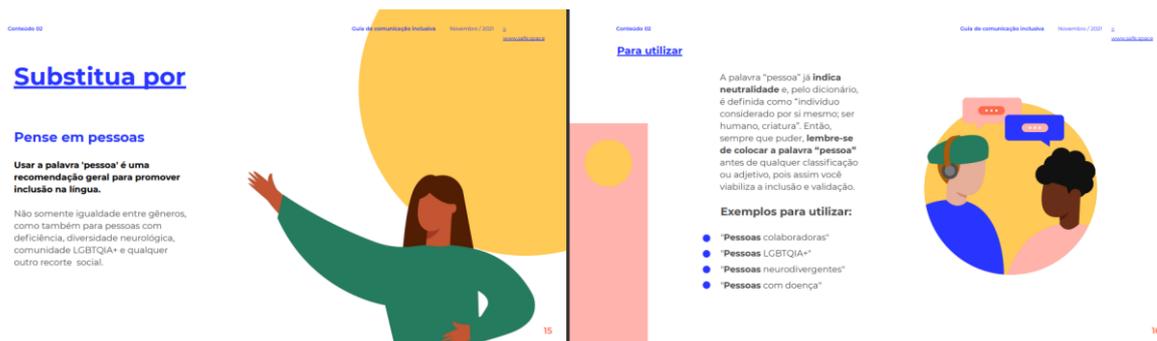
**Contraste:** O material é um excelente exemplo de como trabalhar o contraste entre os elementos na composição gráfica. Com uso inteligente de cores, tamanhos e espessuras dos elementos, entre outras escolhas gráficas, o projeto do guia cria uma identidade visual moderna (vale dizer que é o material mais recente entre os exemplos) e fluída. Apesar disso, vale pontuar e criticar a falta de diversidade na tipografia. Todo o material é apresentado com uma mesma família tipográfica, que se diferencia apenas pela espessura do traçado e pontuação da fonte escolhida.

Figura 12: Exemplo de página do *Guia de Comunicação Inclusiva*



**Repetição:** Ao longo de todo o material, é possível notar a repetição de elementos textuais e símbolos, seja nos títulos, parágrafos de textos, nos “quadros” de informações importantes, nos contornos de imagens ou nas ilustrações que seguem uma mesma linguagem artística (formas arredondadas e sem elementos faciais como olhos, boca e nariz).

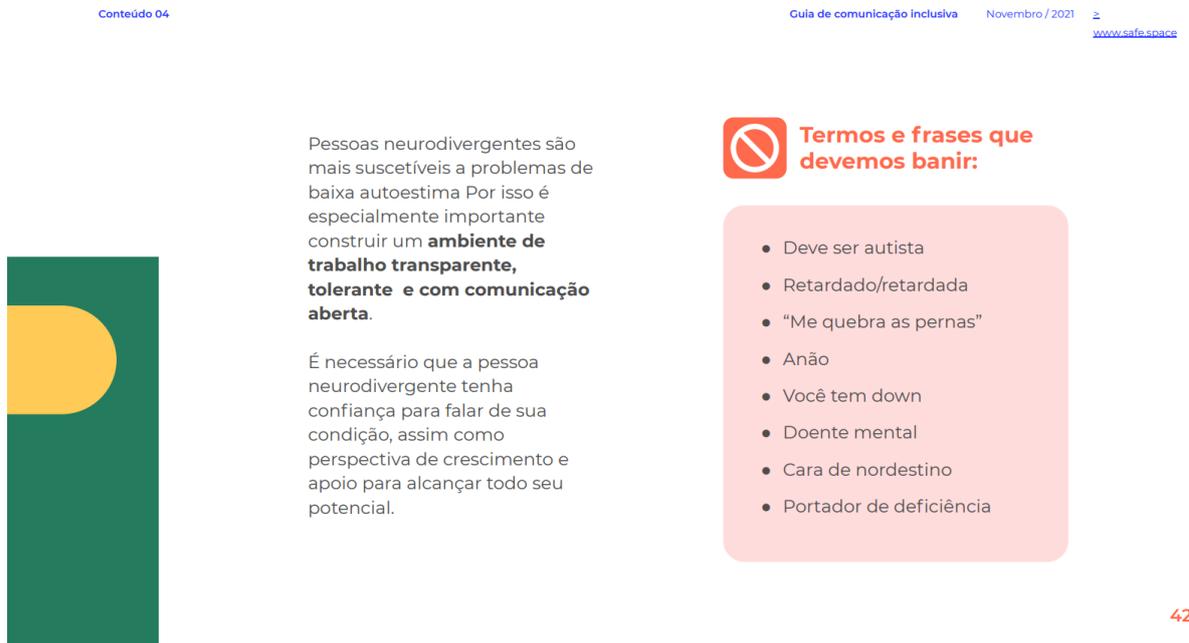
Figura 13: Exemplo de páginas com repetições no *Guia de Comunicação Inclusiva*



Fonte: SafeSpace (2021)

**Proximidade:** Quando se trata de proximidade, percebe-se que, assim como nos exemplos anteriores, os elementos estão próximos quando relacionados entre si (como os parágrafos do texto principal o quadro de informações ao lado) e separados, ou mesmo totalmente isolados (como (a) a numeração de página, (b) a numeração do conteúdo e (c) as informações de nome e ano da publicação), quando não estão.

**Figura 14: Exemplo de página no *Guia de Comunicação Inclusiva***



**Fonte: SafeSpace (2021)**

**Alinhamento:** diferente dos outros materiais analisados, o *Guia de Comunicação Inclusiva* (SafeSpace, 2021) foi elaborado exclusivamente para a visualização em formato digital. Além de não contar com páginas duplas, a diagramação preocupa-se em alinhar os elementos de forma que tomem todo o espaço de uma tela com proporção 16:9. Em geral, boa parte do material está com seus blocos alinhados a partir da esquerda, o que condiz com a nossa orientação ocidental de leitura (com a direção de nosso olhar partindo da esquerda para a direita).

**Figura 15: Exemplo de página no *Guia de Comunicação Inclusiva***



**Fonte: SafeSpace (2021)**

Por se tratar de um material 100% digital, com escolhas inteligentes, modernas e fluidas no exercício de direção artística e diagramação, consideramos este guia a melhor referência de *design* gráfico para nosso produto, dado a proximidade não apenas em temática, mas também em formato e distribuição.

### 4.3 Considerações das análises

De maneira geral, os materiais analisados não abordam todas as identidades de gênero e orientações sexuais propostas pela equipe na sigla LGBTQIAPN+; quando o fazem, muitas vezes, tratam-nas de maneira muito genérica, apenas as mencionando sem oferecer uma explicação clara. Adicionalmente, poucos dos materiais abordam de forma direta a comunicação e linguagem inclusiva, sendo esse tema frequentemente relegado a uma seção pequena em meio a materiais extensos, a maioria com mais de 50 páginas.

O fato de os materiais abordarem diversos assuntos (como leis, datas importantes para a comunidade e citações de diferentes autores) não é algo ruim, mas a proposta da equipe é produzir um guia para que profissionais de comunicação

possam influenciar a cultura organizacional de suas empresas, com foco principalmente em termos preconceituosos e linguagem neutra e inclusiva.

Dessa forma, analisando os materiais já existentes focados no público LGBTQIAPN+, o produto produzido pela equipe deste trabalho cumprirá os seguintes objetivos:

- a) Explicar todas as letras presentes na sigla LGBTQIAPN+, visto que é a abreviatura atual com a maior quantidade de grupos representados;
- b) Abordar outros conceitos importantes para essa população, como sexo biológico, nome social e outras identidades de gênero e orientações sexuais não representadas na sigla;
- c) Tratar da linguagem neutra e inclusiva no contexto empresarial, trazendo exemplos práticos para facilitar o entendimento dos públicos leitores do material;
- d) Diagramar o conteúdo de acordo com as melhores práticas dos quatro princípios básicos do *design*: contraste, repetição, alinhamento e proximidade.

No capítulo a seguir, será abordado o processo de produção do guia de diversidade e comunicação inclusiva no trabalho focado no público LGBTQIAPN+, incluindo a escolha dos assuntos a serem trabalhados, redação dos textos, opções estéticas e diagramação do material.

## 5 PRODUTO EXPERIMENTAL: GUIA DE DIVERSIDADE LGBTQIAPN+ E COMUNICAÇÃO INCLUSIVA NO TRABALHO

Com base em todos os objetivos, informações e referências de conteúdo comunicacional apresentado até aqui, chegamos, enfim, ao produto que resulta tudo isto. Desenvolvemos este guia com o propósito de contribuir para a promoção de um ambiente de trabalho que acolha e respeite todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero, dentro da organização em que atuam.

Entendemos que lidar com a diversidade sexual é um processo sujeito a debates contínuos. Com o guia, queremos oferecer uma breve perspectiva e indicar um primeiro passo sobre como organizações podem trilhar rumo a um futuro que aceite e celebre as diferenças entre seus colaboradores, dando espaço para que o aprendizado continue mesmo após a leitura do guia.

Analisando outros materiais já existentes e pensando na sua distribuição gratuita e que possa ser útil a organizações de diferentes setores de atuação, decidimos que nomeá-lo apenas como *Guia de Diversidade LGBTQIAPN+ e Comunicação Inclusiva no Trabalho* seria a melhor opção.

### 5.1. Conteúdo textual

A concepção do material começou com a elaboração de seu conteúdo textual. Para tal, além da bibliografia consultada em capítulos anteriores deste trabalho, também exploramos o site *Orientando* ([orientando.org](http://orientando.org)), que sintetiza os mesmos conceitos-chave que nos propomos a apresentar em nosso guia. Vale ressaltar que, além de servir como um material instrucional, o guia também foi elaborado tendo em mente educar seus leitores sobre o uso correto de diferentes expressões relacionadas as diversas sexualidades e identidades de gênero, indicando, por exemplo, termos e perguntas consideradas ofensivas por integrantes da comunidade LGBTQIAPN+.

Dividimos o conteúdo do guia em: (a) introdução, intitulada *LGBTQIAPN+ e o quê?*; (b) abordagem de conceitos chave, nas seções chamadas *Sexo & Gênero* e *Retificação de Nome e Gênero*; (c) explicação das letras da sigla em *LGBTQIAPN+: para quê tantas letras?*; (d) explicação sobre linguagem neutra em inclusiva na seção *Linguagem & Comunicação Inclusiva*; (e) conclusão, intitulada *Apenas o começo!*; (f)

uma sessão de conteúdo extra com indicações de outros materiais (séries, filmes, livros e outros guias/manuais de diversidade e comunicação inclusiva).

Na introdução, chamada *LGBTQIAPN e + o quê?*, é explicado o objetivo do guia, o que o leitor irá encontrar no material e a importância da diversidade sexual e de gênero nas organizações.

Já em *Sexo & Gênero*, como o nome da seção explicita, são abordados conceitos-chave sobre sexo (biológico, masculino, feminino e intersexo) e gênero (identidade de gênero, cisgeneridade, transexualidade, ageneridade, não-binarismo, gênero fluido e expressão de gênero). Concebemos o material pensando que entender estes conceitos deve ser o ponto de partida dos leitores para a melhor compreensão das seções subsequentes do guia.

Consideramos válido haver uma seção separada para tratar de *Retificação de Nome e Gênero* por ser uma luta por direitos de extrema importância ao longo da história da comunidade LGBTQIAPN+, em especial para as pessoas em não conformidade com a identidade cisgênero. Ainda, este tópico é essencial no contexto empresarial, visto que, caso uma pessoa transsexual ainda não tenha retificado seu nome, a administração da organização terá acesso aos documentos que ainda têm seu nome morto. Dessa forma, é preciso agir de forma a não compartilhar esses dados sensíveis, que podem constranger esses indivíduos e colocá-los em posições vulneráveis.

Assimilados os conceitos sobre sexo e as diferentes identidades de gênero, o leitor chega à seção *LGBTQIAPN+: para quê tantas letras?*, que foca especialmente nos diversos grupos minoritários separados por suas tantas sexualidades e identidades de gênero. Nesta parte do guia, é também explicada a importância do uso da sigla de forma completa e atualizada.

Por fim, em *Linguagem & Comunicação Inclusiva* abordamos o uso da neolinguagem<sup>5</sup> e como ela pode ser aplicada no cotidiano organizacional. Também indicamos formas de se comunicar evitando termos e expressões marcadas por pronomes e gêneros masculinos, a forma padrão utilizada para generalizações na língua portuguesa.

---

<sup>5</sup> “Neolinguagem poderia ser definida como algo que engloba todos os gêneros gramaticais não aceitos na norma padrão da língua portuguesa, e isso inclui tanto o que usa @ como um artigo e como final de palavra (“@ menino@”) quanto o que usa elu como um pronome e a letra E como final de palavra (“elu é não-binário”).” (Orientando, [202-?])

Ao longo de todo o material, são dados exemplos práticos para auxiliar na compreensão das informações. Além disso, na apresentação de cada identidade de gênero e orientação sexual, são pontuados termos e expressões pejorativas que devem ser evitados.

Reforçamos, tanto na introdução quanto na conclusão do guia, que o material é apenas um pontapé simplificado para o entendimento de questões sobre diversidade sexual e de gênero no ambiente corporativo. Por isso, ao fim, optamos por incluir a indicação de outras mídias que podem ser utilizadas para aprender mais sobre as questões pertinentes à luta LGBTQIAPN+. Prezamos para que estes materiais, em sua maioria, tivessem sido elaborados e/ou protagonizados por pessoas LGBTQIAPN+, conferindo local de fala sobre os assuntos abordados.

## 5.2 Conteúdo gráfico

Para a diagramação e direção artística, utilizamos os *softwares* Photoshop e *InDesign*, da empresa Adobe, principal referência em *softwares* de edição multimídia no mercado da comunicação. Buscamos ao máximo exercer as boas práticas de *design* gráfico, em especial pensando nos princípios básicos apresentados por Robin Williams (2009) (contraste, proximidade, alinhamento e repetição), mencionados anteriormente.

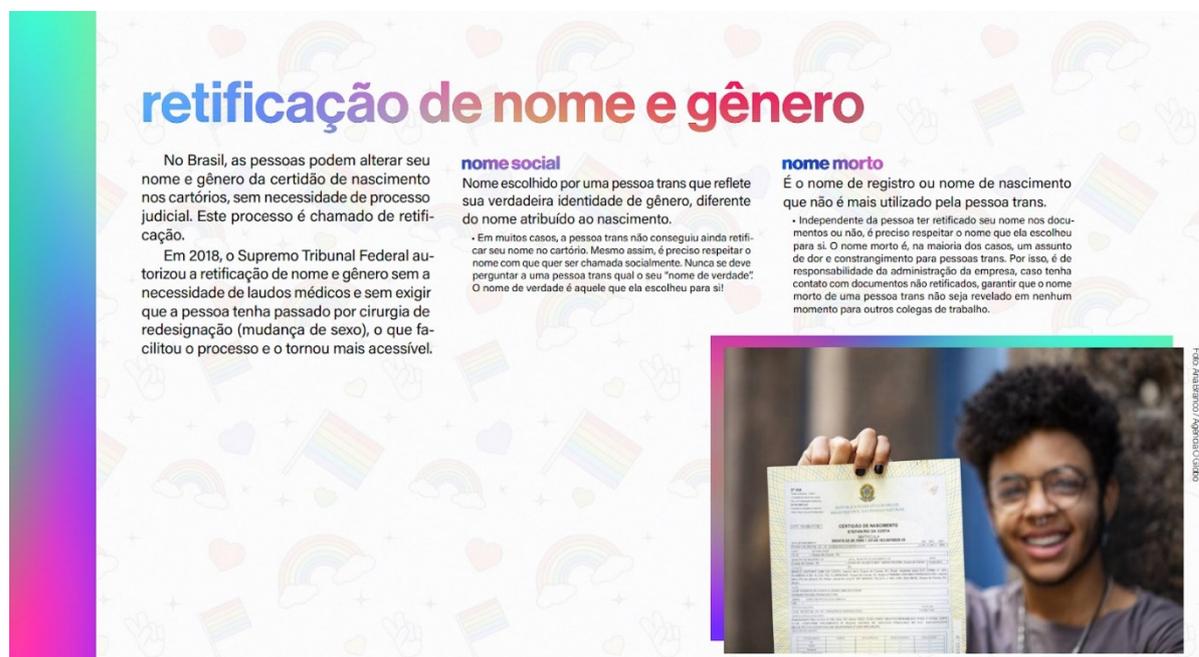
Tomando como referência os outros materiais anteriormente apresentados e nossa própria experiência com o exercício de projetos gráficos editoriais — algo que pudemos trabalhar ao longo dos anos de graduação, dentro e fora do ambiente acadêmico —, para a diagramação e direção artística do guia, tivemos em mente, desde o princípio, uma palavra-chave que norteou todo o componente criativo: **peçoas**. Falar sobre a comunidade LGBTQIAPN+, identidades de gênero e diversidade sexual é falar sobre peçoas, de diferentes vivências, classes, raças, entre outros quesitos que as diferenciam. Mesmo que agrupadas pelo fato de serem peçoas *queer*<sup>6</sup>, não há uma hegemonia ou “regra” para como ser ou não uma peçoas LGBTQIAPN+.

---

<sup>6</sup> Termo guarda-chuva para designar peçoas que não correspondem aos padrões de orientação sexual e gênero esperados pela sociedade.

Pensando nesta multiplicidade de personalidades integrantes na comunidade LGBTQIAPN+, no decorrer do material são encontradas fotografias que enfatizam a pluralidade desta população. Poderíamos, como no *Guia de Comunicação Inclusiva* da SafeSpace, ter feito uso de ilustrações, mas achamos importante aproximar os leitores (principalmente os heterossexuais cisgêneros) de uma visão real do que é ser alguém LGBTQIAPN+, em uma tentativa de gerar empatia e estabelecer um vínculo pessoal com a comunidade, mesmo que apenas através de fotografias.

**Figura 16: Exemplo de página no *Guia de Diversidade LGBTQIAPN+ e Comunicação Inclusiva no Trabalho***



**Fonte: Elaboração própria**

Além disso, como em outros projetos de temática similar, não hesitamos em colorir as páginas, trazendo esquematizações entre diferentes tons das cores que compõem a bandeira do orgulho LGBTQIAPN+. Ainda, por termos pensado em uma distribuição exclusivamente digital, o material foi inteiramente elaborado e alinhado dentro da proporção 16:9, presente na maioria dos monitores/telas de computadores, celulares e tablets.

**Figura 17: Exemplo de visualização em tela digital do Guia de Diversidade LGBTQIAPN+ e Comunicação Inclusiva no Trabalho**



Fonte: Elaboração própria

O Guia de Diversidade LGBTQIAPN+ e Comunicação Inclusiva no Trabalho pode ser conferido na íntegra no Apêndice A deste trabalho, ou no link: <https://bit.ly/47v37Gg> (também disponível pelo QR Code abaixo).



## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a produção desse trabalho, tornou-se evidente que as ações que buscam combater a discriminação da população LGBTQIAPN+ se tornam não apenas desejáveis, mas necessárias. O objetivo principal de desenvolver um guia de diversidade LGBTQIAPN+ e comunicação inclusiva para profissionais de comunicação e recursos humanos de empresas foi alcançado com satisfação pela equipe. Ao fim, conseguimos produzir uma ferramenta prática que auxilia a promover a inclusão e a representatividade no ambiente empresarial.

Durante a fase teórica do trabalho, alcançamos o primeiro objetivo específico de entender as principais formas de discriminação dessa população, apresentando a história do movimento social no Brasil e dados da violência sofrida dentro e fora do mercado de trabalho.

O segundo objetivo específico foi abordado no capítulo quatro, por meio da análise de materiais de comunicação inclusiva com foco para o público LGBTQIAPN+ já publicados por empresas e ONGs. Identificamos que a maioria não trabalha com a sigla de sua forma integral proposta pela equipe, deixando de lado algumas identidades de gênero e orientações sexuais. Além disso, poucos abordaram questões de linguagem neutra, pronomes e retificação de nomes de pessoas trans. Foram essas lacunas de conteúdo que nortearam os objetivos do trabalho e a produção do *Guia de diversidade LGBTQIAPN+ e comunicação inclusiva no trabalho*.

O processo de produção dos textos, criação de identidade visual e diagramação do guia fez parte da conclusão do terceiro objetivo específico deste trabalho, que teve como resultado um material robusto que pode auxiliar profissionais de comunicação e recursos humanos a tornarem suas empresas mais diversas.

A produção do guia de diversidade LGBTQIAPN+ e comunicação inclusiva representa um avanço prático e tangível para a promoção de ambientes corporativos mais acolhedores e respeitosos. A abordagem do guia não visa somente o combate à discriminação, mas também procura incentivar a aceitação e a celebração da diversidade nas organizações.

Após a conclusão deste trabalho, disponibilizaremos o *Guia de diversidade LGBTQIAPN+ e comunicação inclusiva no trabalho* na internet, para que possa ser utilizado de forma gratuita não só por profissionais de comunicação e recursos

humanos, mas por qualquer pessoa que deseje entender na prática como se comunicar de forma mais inclusiva.

Como mencionado anteriormente ao longo do trabalho e do próprio produto desenvolvido, o propósito do guia é servir como ponto de partida para aprofundamento de estudos na temática de gênero e sexualidade. Como membros da comunidade LGBTQIAPN+, esperamos ter contribuído para a luta contra a discriminação e para a busca pela equidade social, visando que esses indivíduos alcancem lugares e oportunidades que lhes foram (e ainda são) negados.

## REFERÊNCIAS

- ÁLVARO, M. C. **Feminismo, luta de classes e consciência militante feminista no Brasil**. 2013. 410 f. Tese (Doutorado em Política Social e Trabalho) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.
- ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.
- BASTOS, F. 52% dos colaboradores LGBTQIAP+ sofrem preconceito no trabalho frequentemente, revela estudo. **Exame**, 9 de out. de 2022. Disponível em: <<https://exame.com/esg/50-dos-colabores-lgbtqiap-sofrem-preconceito-no-trabalho-revela-estudo/>>. Acesso em: 10 nov. 2023.
- BENEVIDES, B. G. **Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022** / Bruna G. Benevides. ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais) – Brasília, DF: Distrito Drag; ANTRA, 2023. Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2023/01/dossieantra2023.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2023.
- BERGAMO, M. Pesquisa mostra que 65% dos trabalhadores LGBTQIA+ dizem já ter sofrido discriminação no trabalho. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 19 de jun. de 2022. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/monicabergamo/2022/06/pesquisa-mostra-que-65-dos-trabalhadores-lgbtqia-ja-sofreram-discriminacao-no-trabalho.shtml>>. Acesso em: 10 nov. 2023.
- COX JR., T.; BLAKE, S. **Managing diversity: implications for organizational competitiveness**. *Academy of Management Executive*, v. 5, n. 3, p. 45-57, 1991.
- CROZATTI, J. **Modelo de gestão e cultura organizacional: conceitos e interações**. *Caderno de estudos*, n. 18, p. 01-20, 1998. Disponível em: <<http://bit.ly/2xSNDzV>>. Acesso em: 04 jun. 2023.
- DIAS, R. **Cultura Organizacional: construção, consolidação e mudanças**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2013.
- DO PRADO GONÇALVES, E. B, *et al.* "Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras." **Enfoque: Reflexão Contábil** 35.1 (2016): 95-112.
- FACCHINI, R. **Movimento homossexual no Brasil: recompondo um histórico**. *Cadernos Arquivo Edgard Leuenroth (UNICAMP)*, v. 10, n. 18/19, p. 79-123, 2003. Disponível em: <[https://www.al.sp.gov.br/repositorio/bibliotecaDigital/20788\\_arquivo.pdf](https://www.al.sp.gov.br/repositorio/bibliotecaDigital/20788_arquivo.pdf)>. Acesso em: 21 mai. 2023.
- GOHN, M. G. Jovens na política na atualidade - uma nova cultura de participação. **Revista quadrimestral de Ciência Sociais do Centro de Estudos e Pesquisas**

em **Humanidades da Universidade Federal da Bahia**, Salvador, v. 31, n. 82, p. 117-133, 2018.

GOMES, A. D. "Mudança organizacional: mudar a cultura ou mudar de estratégia?." **Análise Psicológica 1**. 1994.

GRUSZYNSKI, A. C. **Design gráfico: do invisível ao ilegível**. Rosari, 2008.

IAMAMOTO, M. V. **Serviço Social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

MEDEIROS, M. O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho. RR Rios. **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. 2007.

MORAIS, P. **LGBTfobia no Brasil: fatos, números e polêmicas**. Politize!, 2023. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/lgbtfobia-brasil-fatos-numeros-polemicas/>>. Acesso em: 11 nov. 2023.

ORIENTANDO. **O que é neolinguagem?**. [202-?]. Disponível em: <<https://orientando.org/o-que-e-neolinguagem/>>. Acesso em: 09 set. 2023.

PEREIRA, C. F. **Políticas públicas LGBT e construção democrática no Brasil**. Appris Editora e Livraria Eireli-ME, 2017.

PERUZZO, C. K. **Comunicação nos movimentos populares: a participação na construção da cidadania**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

PINSKY, J.; ELUF, L. N. **Brasileiro(a) é assim mesmo: cidadania e preconceito**. 8. ed. São Paulo: Contextos, 2012.

QUINALHA, R. **Contra a moral e os bons costumes: a ditadura e a repressão à comunidade LGBT**. São Paulo: Companhia das Letras, 2020.

REIS, T. **Manual de comunicação LGBTI+**. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI, GayLatino, 2018. Disponível em: <<https://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>>. Acesso em 15 out. 2023.

RIOS, R. R. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. 2007.

SAFESPACE. **Guia de Comunicação Inclusiva**. 2021. Disponível em: <<https://pt.safe.space/comunicacao-inclusiva>>. Acesso em: 15 out. 2023.

SANTO CAOS. **Demitindo preconceitos**. 2022.

SANTOS, G. G. C. **Mobilizações homossexuais e estado no Brasil: São Paulo (1978-2004)**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 22, n. 63, p. 121-135, fev.

2007. <<https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/w4bbmvGkgVFVN6QCR6TMsBL/?lang=pt>>. Acesso em: 12 jun. 2022.

SECRETARIA DA JUSTIÇA E CIDADANIA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Diversidade sexual e a cidadania LGBTI+**. 2020. Disponível em: <[http://www.recursoshumanos.sp.gov.br/lgbt/cartilha\\_diversidade.pdf](http://www.recursoshumanos.sp.gov.br/lgbt/cartilha_diversidade.pdf)>. Acesso em: 15 out. 2023.

TREVISAN, J. S. **Devassos no Paraíso (4a edição, revista e ampliada): A homossexualidade no Brasil, da colônia à atualidade**. Objetiva, 2018.

TOZZINIFREIRE ADVOGADOS. **Cartilha TFAffinity LGBTI+**. 2019. Disponível em: <<https://tozzinifreire.com.br/site/conteudo/uploads/cartilhatozzinifreirelgbti+-5eb54b5022d63.pdf>>. Acesso em: 15 out. de 2023.

WILLIAMS, R. **Design para quem não é designer**: Noções básicas de planejamento visual. 3. ed. São Paulo: Callis Edições, 2009.

## APÊNDICE A – Produto experimental: Guia de Diversidade LGBTQIAPN+ e Comunicação Inclusiva no trabalho

Nas páginas a seguir, será apresentado o guia que resulta deste trabalho de conclusão de curso. Pensamos ser importante incluí-lo junto ao corpo do restante do trabalho, mas, para uma melhor visualização em telas digitais acesse <https://bit.ly/47v37Gq> (também disponível pelo QR Code abaixo).



Guia de  
**Diversidade LGBTQIAPN+**  
& **Comunicação Inclusiva**  
no trabalho



# sumário

<b>LGBTQIAPN e + o quê?</b>	<b>3</b>
<b>sexo &amp; gênero</b>	<b>4</b>
<b>retificação de nome e gênero</b>	<b>8</b>
<b>LGBTQIAPN+: para quê tantas letras?</b>	<b>9</b>
<b>linguagem &amp; comunicação inclusiva</b>	<b>10</b>
<b>apenas o começo!</b>	<b>12</b>
<b>o aprendizado continua</b>	<b>13</b>

# LGBTQIAPN e + o quê?

Nós sabemos que o mundo está mudando, e a diversidade sexual e de gênero é uma parte crucial dessa evolução. É por isso que este guia está aqui: para auxiliar na promoção de um ambiente de trabalho onde todos, todas e todes, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero, sejam acolhidos e respeitadas pela organização onde trabalham.

Nossa sociedade é diversa, e nossas empresas também precisam ser! Em um mercado de trabalho cada vez mais diverso, a capacidade de se comunicar de forma inclusiva é um diferencial não só para atrair talentos, mas para fomentar a cultura organizacional, a inovação e o sucesso das empresas.

A comunicação inclusiva vai muito além da conformidade com regulamentos e leis antidiscriminação — embora eles sejam fundamentais. Ela mostra o compromisso da empresa em criar um ambiente em que todes sintam-se valorizados, independente de sua identidade de gênero ou orientação sexual.

Neste guia, aborda-se o que é diversidade sexual e de gênero, através da apresentação de conceitos-chave e desafios comuns que fazem parte do cotidiano organizacional, visando inclusão nas ações de comunicação e assim promovendo a igualdade nas empresas.

Aqui, a ideia não é trazer regras absolutas, mas dar recursos para que estes profissionais tornem-se aliados na luta contra preconceitos e estigmas que, infelizmente, ainda são muito presentes na sociedade brasileira.

Reconhecemos que abordar a diversidade sexual e de gênero é um processo contínuo (em constante transformação e debate), mas esperamos, mesmo que de maneira breve, mostrar como é possível liderar o caminho rumo a um futuro mais inclusivo e diversificado.

# sexo & gênero

Falar sobre diversidade é adentrar um universo complexo e multifacetado, que ultrapassa a abordagem tradicionalmente binária de sexo e gênero. A realidade, como veremos, é extraordinariamente mais rica! Identidade é a forma como alguém se percebe e se apresenta, independente de sua formação biológica ou orientação sexual.

Esta percepção única pode se manifestar de várias maneiras, seja de forma masculina, feminina, uma combinação de ambas, ou até mesmo como algo completamente diferente. Como já comentado, compreender e respeitar essa diversidade é fundamental para construir ambientes de trabalho mais inclusivos e igualitários.



## sexo biológico

Características biológicas que uma pessoa tem no nascimento, como genitália, aparelhos reprodutivos, cromossomos e composição hormonal.

### feminino

Sexo caracterizado por cromossomos XX e órgãos reprodutivos que incluem ovários e genitais femininos.

### masculino

Sexo caracterizado por cromossomos XY e órgãos reprodutivos masculinos (testículos), responsáveis pela produção de espermatozoides.

### intersexo

Condição em que as características biológicas de uma pessoa não se encaixam claramente nas categorias binárias de sexo, envolvendo variações cromossômicas, hormonais ou anatômicas.

Muitos ainda utilizam o termo *hermafrodita* para se referir a pessoas intersexuais, mas este é um termo estereotipado e antiquado que não deve ser usado.

## gênero

Características sociais e culturais associadas ao *feminino* e *masculino* em um determinado contexto histórico. É uma construção social subjetiva que vai além do sexo biológico, sendo então um produto da convivência em sociedade que envolve comportamentos, identidades e normas sociais.

Atualmente, o gênero é imposto a uma pessoa em seu nascimento baseado apenas em seu sexo biológico. Normalmente, associamos as características femininas a mulheres, e características masculinas aos homens.

## identidade de gênero

Gênero com o qual uma pessoa se identifica baseado na percepção que tem de si, independente de seu sexo biológico.

### cisgênero

Pessoa que se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento, baseado nas características de seu sexo biológico.

Comumente chamada de *pessoa cis*. Exemplo: pessoa do sexo masculino que teve o gênero homem atribuído ao nascer e, com sua percepção de si, se identifica como homem.

### transgênero

Pessoa que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento, baseado nas características de seu sexo biológico.

Comumente chamada de *pessoa trans*. Exemplo: pessoa do sexo feminino que teve o gênero mulher atribuído ao nascer, mas se identifica como homem, e é, portanto, um homem trans.

Alguns termos, expressões e perguntas transfóbicas que devem ser proibidas dentro e fora do ambiente organizacional:

- Traveco
- Trava
- “Você não é mulher/homem de verdade.”
- “Você parece homem/mulher de verdade.”
- “Você é operado(a)?”
- “Me mostra uma foto de como você era antes.”

## não-binarismo

Pessoa que não se identifica com os gêneros tradicionais de homem e mulher, desafiando a visão binária de gênero.

Pessoas não-binárias também são consideradas pessoas transgêneras.

No Brasil, é muito comum o uso do termo *Travesti*. Essa é uma identidade de gênero não-binária de pessoas designadas como homens no nascimento, mas que rejeitam esta masculinidade e se entendem como uma figura feminina.

Por muito tempo, o termo *travesti* foi considerado pejorativo e esteve associado à prostituição. Porém, este conceito está sendo ressignificado e hoje tem peso político. Muitas pessoas se afirmam travestis com orgulho! As travestis devem sempre ser tratadas com pronomes femininos — “a travesti” e nunca “o travesti”. O tratamento no pronome masculino é considerado extremamente ofensivo.

## agênero

Pessoa que não se identifica com nenhum gênero estabelecido socialmente.

Exemplo: pessoa do sexo masculino a qual lhe foi atribuído o gênero homem ao nascer, mas não se identifica com esse e nenhum outro gênero.

## gênero fluido

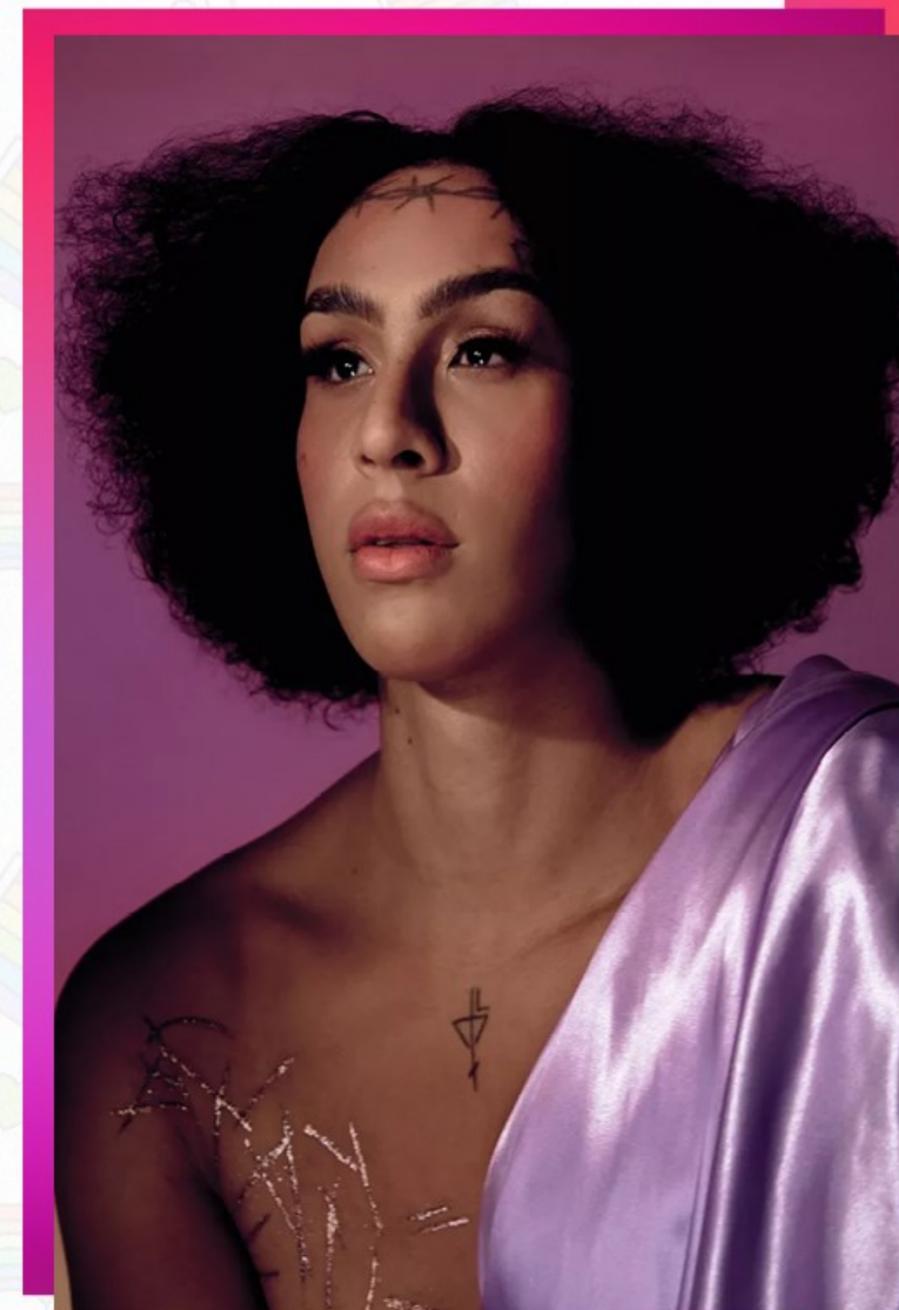
Pessoa cuja identidade de gênero não é restrita a homem ou mulher, podendo mudar ao longo do tempo.

Exemplo: pessoa que às vezes se identifica como homem, às vezes como mulher e, em outros momentos, como um gênero não-binário ou neutro.

## expressão de gênero

Forma com que uma pessoa manifesta a sua identidade de gênero em público.

Exemplos: roupas, acessórios, comportamentos, gestos, timbre da voz, etc.



Lina Pereira: artista, ativista e travesti conhecida pelo nome artístico Lina da Quebrada. (Foto: Wallace Domingues)

## orientação sexual

Atração sexual, romântica e emocional que uma pessoa sente por outras, sejam elas do mesmo gênero ou gêneros diferentes.

O termo *opção sexual* é considerado incorreto, visto que uma pessoa não pode escolher conscientemente por quem deseja ou não sentir-se atraída.

Termos com o sufixo *-ismo*, que denota doença, são considerados preconceituosos. Exemplo: não diga *homossexualismo*, e sim *homossexualidade*.

## lésbica

Mulher (cis ou trans) que sente atração por outras mulheres (cis ou trans).

Termos, expressões e perguntas ofensivas que devem ser proibidas dentro e fora do ambiente organizacional:

- Sapatão
- Caminhoneira
- Bofe/bofinho
- Machona
- Masculina/masculinizada
- "Você só precisa encontrar o homem certo."
- "Que desperdício."
- "Você nem parece lésbica."
- "Quem é a mulher/o homem da relação?"
- "Você não quer ter filhos?"

## gay

Homem (cis ou trans) que sente atração por outros homens (cis ou trans).

Termos, expressões e perguntas ofensivas que devem ser proibidas dentro e fora do ambiente organizacional:

- Viado
- Boiola
- Bicha
- "Vira homem."
- "Não precisa se beijar em público."
- "Tudo bem ser gay, mas não precisa ser afeminado."
- "Quem é a mulher/o homem da relação?"
- "Você não quer ter filhos?"

## bissexual

Pessoa (cis ou trans) que sente atração por mais de um gênero.

Historicamente, a bissexualidade foi amplamente considerada binária, sendo usada para identificar quem sentia atração por homens e mulheres. Com o progresso da comunidade LGBTQIAPN+ e reconhecimento de mais gêneros, a bissexualidade hoje engloba todos os gêneros.

## assexual

Pessoa que tem pouca ou nenhuma atração sexual por outros, independente do gênero.

## pansexual

Pessoa que sente atração por outras pessoas, independente de sua identidade de gênero ou sexo biológico.

## demissexual

Pessoa que só sente atração por outra após desenvolver um forte vínculo emocional.



# retificação de nome e gênero

No Brasil, as pessoas podem alterar seu nome e gênero da certidão de nascimento nos cartórios, sem necessidade de processo judicial. Este processo é chamado de retificação.

Em 2018, o Supremo Tribunal Federal autorizou a retificação de nome e gênero sem a necessidade de laudos médicos e sem exigir que a pessoa tenha passado por cirurgia de readequação de sexo, o que facilitou o processo e o tornou mais acessível.

A expressão *mudança de sexo* é considerada ofensiva, sendo que *readequação de sexo e gênero* é a mais correta a ser utilizada.

## nome social

Nome escolhido por uma pessoa trans que reflete sua verdadeira identidade de gênero, diferente do nome atribuído ao nascimento.

Em muitos casos, a pessoa trans não conseguiu ainda retificar seu nome no cartório. Mesmo assim, é preciso respeitar o nome com que quer ser chamada socialmente. Nunca se deve perguntar a uma pessoa trans qual o seu *nome de verdade*. O nome de verdade é aquele que ela escolheu para si!

## nome morto

É o nome de registro ou nome de nascimento que não é mais utilizado pela pessoa trans.

Independente da pessoa ter retificado seu nome nos documentos ou não, é preciso respeitar o nome que ela escolheu para si. O nome morto é, na maioria dos casos, um assunto de dor e constrangimento para pessoas trans. Por isso, é de responsabilidade da administração da empresa, caso tenha contato com documentos não retificados, garantir que o nome morto de uma pessoa trans não seja revelado em nenhum momento para outros colegas de trabalho.

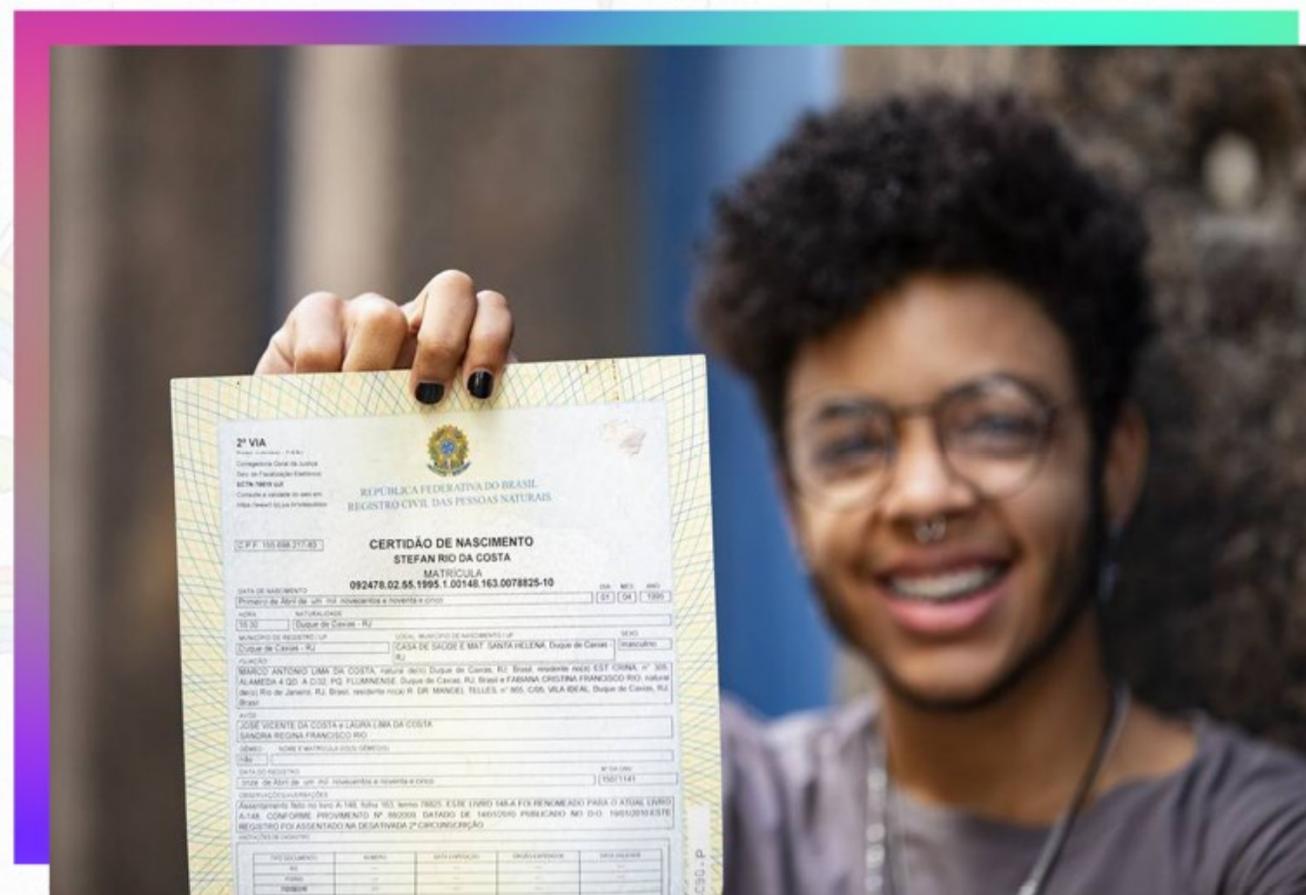


Foto: Ana Branco / Agência O Globo

# LGBTQIAPN+: para quês tantas letras?

É comum ouvirmos pessoas dizendo que a sigla de representatividade está "cada vez maior" e que "é difícil demais lembrar de todas as letras". Embora não existam versões corretas ou erradas da sigla, a partir do momento em que damos nome às diferentes orientações sexuais e identidades de gênero, damos visibilidade a estes indivíduos, às suas problemáticas e reivindicações.

Pode parecer só mais uma letra, mas a evolução desta sigla mostra o avanço das lutas por representatividade e direitos de diversos grupos minoritários. Porém, com as mudanças recorrentes em seu uso, é normal haver dúvidas e não saber o que todas as letras significam. Por isso, trouxemos a versão mais atualizada da sigla e seus significados:

**L — lésbicas**

**G — gays**

**B — bissexuais**

**T — transsexuais**

**Q — queer**

Termo guarda-chuva usado para designar pessoas que não correspondem aos padrões de orientação sexual e gênero esperados pela sociedade.

**I — intersexo**

**A — assexuais**

**P — pansexuais**

**N — não-binários**

O símbolo + na sigla serve para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais, que não apareceram em destaque anteriormente.

# linguagem & comunicação inclusiva

## pronomes

Assim como o nome de pessoas trans, é preciso respeitar os pronomes com que cada um se identifica. Os pronomes femininos e masculinos já são bem usados na linguagem cotidiana, mas os pronomes neutros são uma forma inclusiva de tratar pessoas não binárias.

Feminino	Masculino	Neutro
Ela / elas	Ele / eles	Elu / elus
Dela / delas	Dele / deles	Delu / delus
Nela / nelas	Nele / neles	Nelu / nelus
Aquela / aquelas	Aquele / aqueles	Aquelu / aqueles

### Exemplos:

- “Contratamos uma pessoa não-binária na empresa; elu começa no mês que vem”
- “O inglês delu é fluente.”
- “Aquelu ali é a pessoa responsável por aprovar os reembolsos.”

Debochar do uso de pronomes neutros é considerado transfobia.

Se você não sabe com que pronomes tratar uma pessoa, o melhor a se fazer é perguntar diretamente: “*quais são os seus pronomes de preferência?*”. Assim, você evita ofender a pessoa e mostra que o ambiente de trabalho é aberto a diferenças.

Muitas ferramentas de comunicação no mundo corporativo (Teams, Slack, LinkedIn etc), têm opções que deixam em destaque o pronome com que a pessoa prefere ser chamada, seja

ela trans ou cis. Por que não adotar esta prática dentro da empresa, como nas assinaturas de e-mails ou nas informações de crachás?

## linguagem neutra e inclusiva

No português, o gênero masculino é considerado neutro e é utilizado para generalizações, o que acaba excluindo tanto mulheres quanto pessoas não-binárias. Assim, é preciso adaptar a linguagem utilizada na comunicação da empresa. Abaixo, trazemos algumas dicas práticas de como você pode aplicar a linguagem neutra e inclusiva no cotidiano organizacional.

### ·use a letra “e”

É possível substituir “o” e “a” pelo “e” nas palavras marcadas por gênero para promover neutralidade. Essa prática não se aplica somente a pessoas não-binárias, podendo ser usada para se referir a qualquer conjunto de pessoas. Exemplos:

Substitua	Por
Todos / todas	Todes
Bem-vindos / bem-vindas	Bem-vindes
Prezados / prezadas	Prezades
Amigos / amigas	Amigues

Ainda é comum o uso de x e @ no lugar das vogais para tornar palavras inclusivas e neutras. Porém, esta substituição não pode ser usada na linguagem verbal e atrapalha a compreensão do texto para pessoas com deficiência visual, principalmente as que utilizam leitores de tela.



### **.substitua por “pessoas”**

O termo “pessoas” é neutro, assim, é possível utilizá-lo no lugar de palavras com conotação de gênero.

<b>Substitua</b>	<b>Por</b>
Os colaboradores	Pessoas colaboradoras
Os convidados	Pessoas convidadas
Os usuários	Pessoas usuárias
Os candidatos	Pessoas candidatas

### **.use termos coletivos**

Como no português o padrão é utilizar o masculino para generalizações, é possível substituir substantivos no plural pelo seu coletivo equivalente.

<b>Substitua</b>	<b>Por</b>
Os diretores	A diretoria
Os colaboradores	O time / a equipe
Os professores	O corpo docente

# apenas o começo!

Este guia incentiva um primeiro passo significativo na jornada para promover a igualdade e respeitar a diversidade nas organizações. A pergunta “somos todes iguais?” é complexa, pois, embora todos mereçam igualdade, também somos únicos em nossas identidades e experiências pessoais. A diversidade é o que nos torna ricos e interessantes como seres humanos, e é importante celebrá-la e respeitá-la.

Com a colaboração coletiva, podemos criar um ambiente verdadeiramente inclusivo, onde cada pessoa sinta-se valorizada, respeitada e capaz de expressar sua autenticidade. E é normal errar no começo, mas a transformação começa quando decidimos iniciar a mudança.

Vamos seguir adiante, errando, aprendendo e construindo um futuro mais igualitário e diversificado em nossas organizações. Para criar um ambiente verdadeiramente inclusivo no cotidiano organizacional, é preciso estar aberto a aprender, a ouvir e a crescer.

# o aprendizado continua



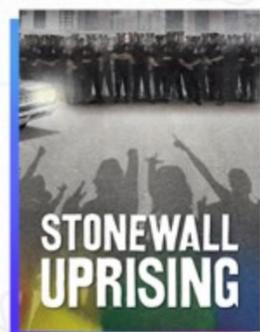
**Laerte-se**  
2017 • Documentário

Retrata a trajetória da cartunista brasileira Laerte Coutinho que descobriu-se mulher trans aos 58 anos, após ter vivido a maior parte de sua vida como homem.



**Bichas**  
2016 • Documentário

Este documentário publicado no YouTube conta com o relato de seis jovens homossexuais sobre suas experiências com a família, escola, amigos e os diferentes dilemas encontrados em suas vidas.



**A Revolta de Stonewall**  
2010 • Documentário

Conta a história da Revolta de Stonewall que ocorreu em 1969 no Estados Unidos, movimento este que originou o Dia Internacional do Orgulho LGBTQIAPN+.



**Drag Race Brasil**  
2023-atual • Reality Show

Competição brasileira de drag queens, com desafios de costura, atuação e comédia, além de troca de experiências sobre temas como identidade queer e sorologia HIV+.



**Queer Eye Brasil**  
2022 • Reality Show

Cinco apresentadores fabulosos usam seus diferentes conhecimentos para transformar vidas de diferentes pessoas, acolhendo-as com empatia e ajudando-as a lidar com as próprias inseguranças.



## **Devassos no Paraíso: A homossexualidade no Brasil, da colônia à atualidade**

2018 • João Silvério Trevisan

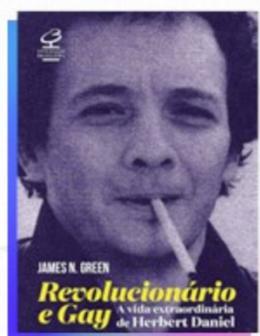
Uma das obras mais completas sobre a história da homossexualidade no Brasil, apresentando a perspectiva de diversos campos de conhecimento e expressões culturais.



## **Contra a moral e os bons costumes: a ditadura e a repressão à comunidade LGBT**

2020 • Renan Quinalha

Obra que investiga a sistematização da violência por meio de políticas sexuais, controle moral, censura e repressão do público LGBT durante a ditadura brasileira.



## **Revolucionário e gay: A extraordinária vida de Herbert Daniel**

2018 • James N. Green

Apresenta a trajetória de Herbert Daniel, revolucionário gay que desafiou a ditadura militar no Brasil e auxiliou o país em seu processo de redemocratização.



## **Manual de Comunicação LGBTI+**

2018 • Documento digital

Idealizado pela Aliança Nacional LGBTI e pela GayLatino, este manual visa trazer as terminologias mais atualizadas sobre a população LGBTI+.



## **Guia de Comunicação Inclusiva**

2021 • Documento digital

Apesar de não focar especificamente em pessoas LGBTQIAPN+, este guia, idealizado pela SafeSpace traz diferentes exemplos de como tornar a linguagem mais inclusiva no cotidiano.

### texto e projeto gráfico:

Barbara Medeiros

Daniel Uiliam

### fotografias:

Ana Branco

Freepik

Wallace Domingues

este material é parte de um trabalho de conclusão de curso do Bacharelado em Comunicação Organizacional, pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), sob orientação do Prof. Dr. Marcelo Fernando de Lima

Curitiba/2023



alguns direitos reservados. este material está disponível sob a licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0 DEED; <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.pt-br>).

nos termos desta licença, você pode copiar e redistribuir o material em qualquer suporte ou formato desde que não haja uso comercial, nenhuma obra derivada seja criada e sejam atribuídos os devidos créditos aos autores originais. em qualquer uso deste material, não deve haver sugestão de que os autores endossam qualquer pessoa, organização, produto ou serviço específico.