

# Inclusão de Pessoas Transgêneras e Não Binárias no Local de Trabalho Brasileiro



# Uma cartilha sobre identidade de gênero

A primeira coisa a entender quando se discute inclusão trans e não binária são as diferenças entre sexo e gênero. Normalmente, os termos “sexo” e “gênero” são usados de forma intercambiável, embora as definições sejam bem diferentes. De fato, na maioria das vezes, quando falamos de “sexo”, na verdade estamos falando de um “gênero que é atribuído ao nascimento”.

## Gênero atribuído ao nascimento

Ao nascer, a sociedade designa indivíduos com base em sua anatomia observável (genitália e/ou órgãos reprodutivos), cromossomos e/ou hormônios. Essa infelizmente acaba sendo a razão para uma designação social e legal geralmente determinada por um médico, se um indivíduo deve ser considerado homem ou mulher.

## Identidade de gênero

Gênero com o qual uma pessoa se reconhece, que pode ou não estar de acordo com o gênero que lhe foi atribuído em seu nascimento. Não deve ser confundido com características sexuais e anatômicas.

Nota: O termo “sexo biológico” não é usado aqui. As opções binárias de ser “biologicamente masculino” ou “biologicamente feminino” não capturam totalmente as diferentes variações biológicas, anatômicas e cromossômicas que uma pessoa pode ter.

Na sociedade de hoje, os profissionais médicos fazem designações sobre as características sexuais de um recém-nascido. Muitos médicos marcam uma opção quando o bebê nasce para indicar se é macho ou fêmea, e isso é registrado na certidão de nascimento, como masculino/homem e feminino/mulher. Isso não é apenas problemático porque ignora a identidade de gênero que a pessoa venha a se identificar, mas muitas vezes apresenta um problema para indivíduos intersexuais que nascem com muitas diferenças possíveis de genitália, hormônios, anatomia interna ou cromossomos, em comparação com as duas formas usuais de desenvolvimento do corpo humano.<sup>1</sup> A partir dessas designações, as pessoas fazem suposições sobre a identidade de gênero de um recém-nascido. Por exemplo, se o “sexo” de um indivíduo é designado como “feminino” ao nascer, as pessoas podem assumir que esta pessoa também se identifica como mulher. No entanto, para alguns, esse não é o caso.

Pessoas cuja identidade de gênero é diferente do gênero atribuído ao nascimento são pessoas de identidade transgênero. Por exemplo, uma pessoa pode ter o gênero mulher designado ao nascimento, mas se identificar como homem. Outros se identificam como nenhum, ambos, ou em algum lugar entre, dentro ou fora da norma binária. Muitas pessoas usam o termo mais amplo “não binário” para descrever essas identidades.

## CISGÊNERO

Pessoa cuja identidade de gênero se alinha ao que foi atribuído a ela no nascimento. Alguém que não se identifica como transgênero. Cisgênero é um termo que foi cunhado para poder diferenciar pessoas trans de pessoas não trans. Dessa maneira, uma pessoa trans não é apontada como “diferente” ou anormal.

## NÃO BINÁRIO

Identidade de gênero derivada do guarda-chuva transgênero. É usada para descrever pessoas cuja identidade de gênero não é homem ou mulher, tampouco são inteiramente masculinas ou femininas. Esta identidade pode ser entre os gêneros, uma combinação de gêneros ou estar além deles.

*Nota: Pessoas não binárias não são novidade e não estão confusas sobre sua identidade de gênero. Algumas pessoas não binárias podem se identificar como: gênero queer, gênero fluido, agênero, neutrois, gênero neutro, bigênero, pangênero, multigênero, genderless, intergênero, entre outros. Pessoas intersexo que se identificam como não binárias ou gênero não-conforme são reconhecidas como amálgamas.*

## TRANSGÊNERO

Termo guarda-chuva usado para descrever pessoas que não se identificam com o gênero atribuído no nascimento, como mulheres trans, homens trans e travestis, incluindo pessoas que ainda se identificam como transexuais (termo em desuso em muitos países) e também pessoas não binárias/gênero não-conforme ou queer. “Trans” é a abreviação frequentemente usada. O conhecimento íntimo e inato das pessoas trans apontam quem realmente são, sendo diferente do que lhes foi atribuído ao nascimento e, conseqüentemente, do que era esperado inicialmente quando nasceram.

## TRANSEXUAL

Palavra desatualizada. Quando usada, é considerada ofensiva em muitas comunidades e no resto do mundo. No Brasil, o termo gera polêmica e ainda é usado para representar uma pessoa que nasceu com genital considerado masculino e/ou condição intersexo que reivindica o reconhecimento social e legal como mulher, ou com genital considerado feminino e/ou condição intersexo que reivindica o reconhecimento social e legal como homem.

## TRAVESTI

Uma construção de identidade de gênero feminina e latinoamericana. Atualmente no Brasil, o termo travesti adquiriu um teor político de resignificação de um termo que historicamente foi tido como pejorativo. Não por acaso, é possível estabelecer recortes de classe e de raça sobre a população travesti dada a marginalização e a prostituição compulsória a qual são submetidas. O termo deve ser sempre acompanhado do artigo definido feminino: “a travesti”. Em algumas línguas estrangeiras, travesti é agora considerado pejorativo e desatualizado e não seria necessariamente uma identidade de gênero, mas um termo que designa uma prática que decorre do verbo travestir-se, prática semelhante aquela entendida através do termo crossdresser.

## MULHER TRANS

Uma identidade de gênero que geralmente refere-se a alguém que nasceu com genital considerado masculino e/ou condição intersexo que reivindica o reconhecimento social e legal como mulher. Uma mulher trans vive hoje como mulher, mas a sociedade, familiares e até a própria pessoa pensava-se como homem quando nasceu.

## HOMEM TRANS

Uma identidade de gênero que geralmente refere-se a alguém que nasceu com genital considerado feminino e/ou condição intersexo que reivindica o reconhecimento social e legal como homem. Um homem trans vive hoje como homem, mas a sociedade, familiares e até a própria pessoa pensava-se como mulher quando nasceu. Algumas pessoas preferem ser chamadas de homens do que homens trans.

## GÊNERO NÃO-CONFORME

Pessoas que apresentam inconformidade de gênero ou dissidente de gênero. É o comportamento ou expressão de gênero que difere do papel do seu gênero, ou gênero atribuído ao nascimento, podendo serem cisgênero ou transgênero em sua identidade.

## LGBTQI+

Acrônimo utilizado para se referir às pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, travestis, queers, questionandos, intersexuais, e o “+” refere-se a outras sexualidades (como pessoas assexuais, pansexuais etc.) e identidades de gênero (como não binária, agênero, etc.) que não são nomeadas pelas letras da sigla.

## NOME SOCIAL

Nome pelo qual as pessoas trans se identificam e preferem ser identificadas, enquanto o seu registro civil não é adequado à sua identidade de gênero. DECRETO Nº 8.727, DE 28 DE ABRIL DE 2016: Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas trans no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

## NOME CIVIL

Nome pelo qual uma pessoas se identifica. PROVIMENTO Nº 73, DE 28 DE JUNHO DE 2018: Dispõe sobre a averbação da alteração do prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN).

## QUEER

O termo tem uma variedade de significados. Já foi usado como pejorativo, e hoje em dia pode ser utilizado como adjetivo, verbo (queering), substantivo, identidade, orientação afetivo-sexual e identidade de gênero (como na identificação gênero queer). Um termo oposto à cis-heteronormatividade.

## INTERSEXUALIDADE

Nome dado para as variações do desenvolvimento corporal ou de características sexuais responsáveis por corpos que não podem ser encaixados na norma binária (fêmea e macho). Essas variações podem se dar em uma ou mais das seguintes categorias: cromossômica, fenotípica, genital e hormonal. São conhecidas até o momento, entre todas as combinações possíveis entre essas 4 categorias, pelo menos 40 variações de corpos diversos, e com características que tornam impossível que sejam ditos macho ou fêmea. Pessoas intersexo em muitos países sofrem mutilação genital ainda quando são bebês. É o caso do Brasil, que ainda pratica esse tipo de cirurgia. Na maior parte das vezes, são realizados procedimentos estéticos para encaixar estes corpos dentro da norma binária, sendo assim possível atribuir gêneros que nem sempre os representam.

\*\*O termo hermafrodita está em desuso.

## “SEXO BIOLÓGICO”

Ou apenas sexo. Termo usado inapropriadamente para designar o corpo/genital ou as “características sexuais” de um indivíduo. Não há gênero no sexo biológico em si, o que existe é uma expectativa social de performance de gênero em relação ao gênero atribuído ao nascimento. Muitas pessoas confundem sexo com gênero, outras já usam o termo de forma inapropriada. Essa definição pode ser usada de forma preconceituosa. Além do que o termo “sexo biológico” virou uma arma. Em inglês existe um termo chamado “weaponising”. É quando uma palavra se torna uma arma, ou uma forma de excluir ou ferir outras pessoas.

## TODES

Maneira não binária na língua portuguesa para dizer “todas ou todos”, parte da comunicação inclusiva de gênero adotada recentemente no Brasil. É também uma alternativa na língua portuguesa para a usual generalização no masculino.

## ENTENDENDO O CONTEXTO HISTÓRICO GLOBAL

Identidades de gênero fora da norma binária existem em culturas em todo o mundo e ao longo da história. Os funcionários também podem se identificar com termos fora do discurso não binário brasileiro. É importante que as empresas também incluam identidades culturais diferentes, para citar algumas: Hijra Indiana, Fa’afafine Samoana, Bissu Indonésio, Dois Espíritos Nativos Americanos, etc. Portanto, é igualmente importante afastar o mito de que identidades não binárias são uma “importação ocidental”.



# Pronomes não binários e linguagem inclusiva

No lugar do nome de um indivíduo, usamos pronomes para evitar repetir a mesma palavra várias vezes. Por exemplo, “eu” é o pronome que usamos para nos referirmos enquanto pronomes como “você”, “ele”, “ela”, “eles” e “elas” referem-se a outras pessoas. No entanto, esses pronomes não são as únicas opções, não estão necessariamente vinculados ao gênero atribuído ao nascimento e podem mudar ao longo da vida de alguém.

Usar pronomes corretos é importante. Tente imaginar como seria se as pessoas achassem que te chamar pelo seu nome não é uma coisa importante e optarem por chamá-lo de um nome diferente que você não goste.

Usando essa estrutura, é fácil entender o desconforto e a sensação de desrespeito provocados em uma situação como essa.

Pessoas trans e/ou não binárias podem sentir que os pronomes “ela” ou “ele” conflitam com seu senso interno de si mesmo, muitas se identificam com pronomes neutros, como ile/dile.

**Tente imaginar como seria se as pessoas achassem que te chamar pelo seu nome não é uma coisa importante e optarem por chamá-lo de um nome diferente que você não goste.**



Os pronomes utilizados são “ile” (singular) e “iles” (plural). Na forma possessiva, eles se tornam “dile” e “diles”. Substantivos e adjetivos, quando aplicável, adotam o final de “e” (singular) ou “es” (plural) em vez do feminino “a/as” e masculino “o/os”.

- **Ile está calme e feliz. (Observação: a palavra “feliz” não muda porque não é um adjetivo com gênero.)**
- **Esta é a casa diles.**

## Por que ILE?

A tentativa de inclusão do gênero não binário na língua portuguesa ganhou em 2015 o pronome ILE com o “Manifesto ile para uma comunicação radicalmente inclusiva” criado por Andrea Zanella e Pri Bertucci CEO da [DIVERSITY BBOX], o manifesto também sugere como alternativa para a usual generalização no masculino.

O processo de criação e pesquisa foi o seguinte: Pensando no pronome neutro do latim “illud”, analisamos que foneticamente a letra “i” no início do pronome é o que dá a sensação de neutralidade ao “ILE”, derivado do ILLUD” e, portanto, o pronome neutro em português deveria começar com “i”.

**Foi identificado que todo exercício de escrita, leitura e escuta envolvem o uso da letra “E” nas palavras para que se tornem neutras, como nos exemplos “cansade”, “animade”, “incluíde”, por isso o uso do E no final do pronome acabou sendo o mais adequado.**

**O pronome “ILE” é o único que apresenta menos problemas tanto gramaticais como na pronúncia, na escuta, na escrita e na identificação visual. Cria-se semelhança entre EU, TU, ILE.**

**O foco é a inclusão e não segregação e desmotivação na hora de todas pessoas poderem aprender. Sejam elas comunicadoras, jornalistas, escritoras, leitoras, videntes, cegas, falantes, mudas, ouvintes, surdas, sinalizadoras, intérpretes ou tradutoras.**

Existiu também a tentativa do uso do pronome ELU, porém é “falho” quando colocamos em prática, tanto na fonética quanto na flexão do U. As palavras ficariam então “animadU”, “incluídU” “cansadU”. E, desta maneira, a palavra não é necessariamente neutra, já que a letra U tem som da letra O na língua portuguesa, e o “O” é considerado masculino na escuta, na escrita e na leitura na língua. Não basta funcionar para um indivíduo, se não funciona para todes.

O uso de “x” e “@” no lugar de “a” ou “o” não funciona na linguagem oral. O correto é utilizar o ‘e’ em palavras neutras como ‘todes e amigos’, e não ‘x’ ou ‘@’, até porque para ler, falar ou ouvir é bem mais complicado.

Na escrita, temos visto recentemente muitas vezes o uso da letra “x” em vez de “o” ou “a”. Assim: “cansadx”, em vez de “cansado” ou “cansada”. “Animadx”, no lugar de “animado” ou “animada”. Nessa grafia, teoricamente seria mais inclusivo? Não. Acontece que quem precisa de tecnologias assistivas, como softwares de leitura de texto e tela, como as pessoas com deficiência visual, não se beneficia do “x”: esses programas muitas vezes não reconhecem o que está escrito, embora diferentes programas reajam de forma menos ou mais acessíveis.

Fazendo uma crítica ainda mais profunda da fonética no idioma, os pronomes em português deveriam ser assim: ELA - feminino, ELO - masculino e ILE - neutro.

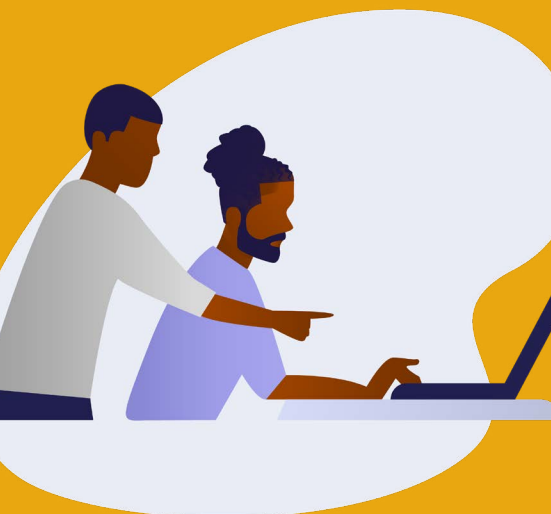


# Por que a inclusão transgênera e não binária é importante?

A inclusão de pessoas transgêneras e não binárias no local de trabalho é importante porque ainda existem desigualdades e iniquidades no local de trabalho brasileiro - e na sociedade - hoje. Já sabemos que os locais de trabalho prosperam quando todos sentem que pertencem e podem compartilhar contribuições valiosas, mas o que sabemos especificamente sobre pessoas trans e não binárias no local de trabalho brasileiro?

Estima-se que aproximadamente 20 milhões de pessoas no Brasil se identificam como LGBTQI+.<sup>2</sup> Desses 20 milhões, não há dados atuais sobre quantos se identificam como trans e não binários. Grande parte da comunidade considera esses números uma sub-representação, pois muitas pessoas se abstêm de declarar sua orientação afetivo-sexual ou identidade de gênero em pesquisas formalizadas. Além disso, a maioria dos registros federais não coleta dados abrangentes sobre identidade de gênero. No entanto, ainda há muitas informações importantes que temos:

**61% das pessoas LGBTQI+ escondem as suas orientações afetivos-sexuais no ambiente de trabalho.**<sup>4</sup>



Em 2009, em uma pesquisa realizada pela Universidade de São Paulo em 10 capitais do Brasil, 10,4% dos homens diziam-se gays e bissexuais, e 6,3% das mulheres diziam-se lésbicas e bissexuais.<sup>3</sup>

Você sabia que 63% da população brasileira quer fazer terapia, mas apenas 2% faz?<sup>5</sup> E que 34% da população jovem LGBTQI+ já tentou suicídio pelo menos uma vez na vida. O índice entre jovens trans chega a 48%.<sup>6</sup>

34% da população jovem LGBTQI+ já tentou suicídio pelo menos uma vez na vida.

73% dos jovens adolescentes LGBTQI+ sofreram bullying e 27% já apanharam na escola.<sup>7</sup>

De acordo com pesquisa do IBGE de 2013, a expectativa de vida das pessoas trans não passa dos 35 anos, menos da metade da média nacional de 74,9 anos da população em geral.<sup>8</sup>

**90% de pessoas trans e travestis estão fora do mercado de trabalho formal.**<sup>9</sup>

82% das mulheres trans e travestis abandonam o ensino médio entre os 14 e os 18 anos em função da discriminação na escola e da falta de apoio familiar.<sup>10</sup>



# O que você pode fazer?

Existem algumas maneiras adicionais pelas quais as empresas podem garantir que os indivíduos trans e não binários sejam tratados com o respeito que merecem.

**1 Compartilhe proativamente** seus pronomes para promover um ambiente de respeito e conscientização. Por exemplo, você pode iniciar uma reunião dizendo: "Bom dia a todes - meu nome é Thalita, gerente de recursos humanos e meus pronomes são ela/dela. Para começar a reunião de hoje, cada membro da equipe deve se apresentar usando seu nome, cargo e **pronomes**, se sentir confortável para compartilhar." Adicionar seus pronomes às assinaturas de e-mail também é uma maneira simples e econômica de os indivíduos comunicarem seus pronomes aos colegas e convidarem conversas sobre o assunto.

**2 Não faça suposições** sobre a identidade de gênero: experiências trans e não binárias não são universais.

**3 Reconheça erros.** Peça desculpas e corrija-se ao usar o pronome errado. Além disso, não torne o seu erro em um grande problema, haja com naturalidade. Faça a correção, avance na conversa e talvez acompanhe mais tarde com a pessoa em particular com: "Sinto muito por ter errado mais cedo. Vou melhorar, me atentar melhor da próxima vez. "



Sinto muito por ter errado mais cedo. Vou melhorar, me atentar melhor da próxima vez.

**4 Não pergunte sobre o status médico** (isso inclui hormônios, cirurgia, etc.) Isso não deveria ser um assunto no ambiente de trabalho, e nem questionado ou introduzido por pessoas cis.

**5 Respeite a jornada e acredite na realidade.** É importante respeitar o fato de que entender a própria identidade de gênero pode ser um processo. Por esse motivo, indivíduos trans e não binários podem perceber que um nome ou pronomes diferentes estão mais de acordo com sua identidade de gênero. Permita essa flexibilidade e respeite seu processo interno.

**6 Continue a fornecer educação e treinamento** aos funcionários sobre questões LGBTQI+ que incluem informações sobre indivíduos trans e não binários. Os gerentes devem estar cientes de como implementar políticas e práticas que incluam todas as identidades de gênero.



# References

- <sup>1</sup> "What Is Intersex? Frequently Asked Questions." InterACT: Advocates for Intersex Youth. (2020). <http://interactadvocates.org/faq>.
- <sup>2</sup> Ramos, M. "10% Dos Brasileiros São LGBTI, Mas Estão Sub-Representados Na Política." Brasil de Fato. (2017, 19 junho). <http://www.brasildefato.com.br/2017/06/19/cerca-de-10-da-populacao-brasileira-pessoas-lgbti-sao-sub-representadas-na-politica>.
- <sup>3</sup> "MundoMais: Censo Gay." (2009). <https://Web.Archive.Org/Web/20110706153632/Http://Www.Mundomais.Com.Br/Exibemateria2.Php?Idmateria=334>.
- <sup>4</sup> Wingfield, T. "Study Maps Challenges and Opportunities for Pro-LGBT Companies Operating in Anti-LGBT Markets". Center for Talent and Innovation. (2016, 22 janeiro). [https://www.talentinnovation.org/\\_private/assets/OutInTheWorld\\_PressRelease-CTI.pdf](https://www.talentinnovation.org/_private/assets/OutInTheWorld_PressRelease-CTI.pdf)
- <sup>5</sup> Fermiano, B. & Danezi Goulart, M. "Psicoterapia é escolha de 2% dos brasileiros para resolver problemas pessoais". Market Analysis. (2016 setembro). [http://marketanalysis.com.br/wp-content/uploads/2016/09/Release\\_Psicoterapia.pdf](http://marketanalysis.com.br/wp-content/uploads/2016/09/Release_Psicoterapia.pdf)
- <sup>6</sup> Nodin, N., Peel, E., Tyler, A. & Rivers, I. "The RaRE Research Report: LGB&T Mental Health – Risk and resilience Explored". PACE. (2015). [http://www.queerfutures.co.uk/wp-content/uploads/2015/04/RARE\\_Research\\_Report\\_PACE\\_2015.pdf](http://www.queerfutures.co.uk/wp-content/uploads/2015/04/RARE_Research_Report_PACE_2015.pdf)
- <sup>7</sup> Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. Secretaria de Educação. "Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil 2015: As experiências de adolescentes e jovens lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais em nossos ambientes educacionais." (2016). Curitiba: ABGLT. <https://static.congressoemfoco.uol.com.br/2016/08/IAE-Brasil-Web-3-1.pdf>.
- <sup>8</sup> "Transexuais No Brasil: Uma Luta Por Identidade." Correio Braziliense. <http://especiais.correiobraziliense.com.br/luta-por-identidade>.
- <sup>9</sup> "Vereador Propõe Lei Que Garante Emprego Para Transexuais e Travestis." Infonet, (2020, 15 janeiro). <http://infonet.com.br/noticias/politica/vereador-propoe-lei-que-garante-emprego-para-transexuais-e-travestis>.
- <sup>10</sup> De Castro, D. "Visibilidade Trans: A Realidade Do Mercado de Trabalho Para Trans." TV Brasil. (2017, 24 janeiro), <http://tvbrasil.ebc.com.br/estacaoplural/post/visibilidade-trans-a-realidade-do-mercado-de-trabalho-para-transexuais>.

# OUT & EQUAL

WORKPLACE ADVOCATES



## Inclusão de pessoas transgêneras e não binárias no local de trabalho brasileiro

Julho 2020

### **Autores:**

CV Viverito; Diretora Associada de Iniciativas Globais, Out & Equal Workplace Advocates  
Pri Bertucci; CEO, [DIVERSITY BBOX]

### **Contribuidores:**

André Botelho, Sales and Content Manager [DIVERSITY BBOX]  
Jessyca Costa, Redatora [DIVERSITY BBOX]  
Corina Hendren, Associada Sênior de Global Stakeholder Engagement, Out & Equal Workplace Advocates

### **Desenhado por:**

Maddison LeRoy; Gerente Sênior de Arte e Comunicação, Out & Equal Workplace Advocates