

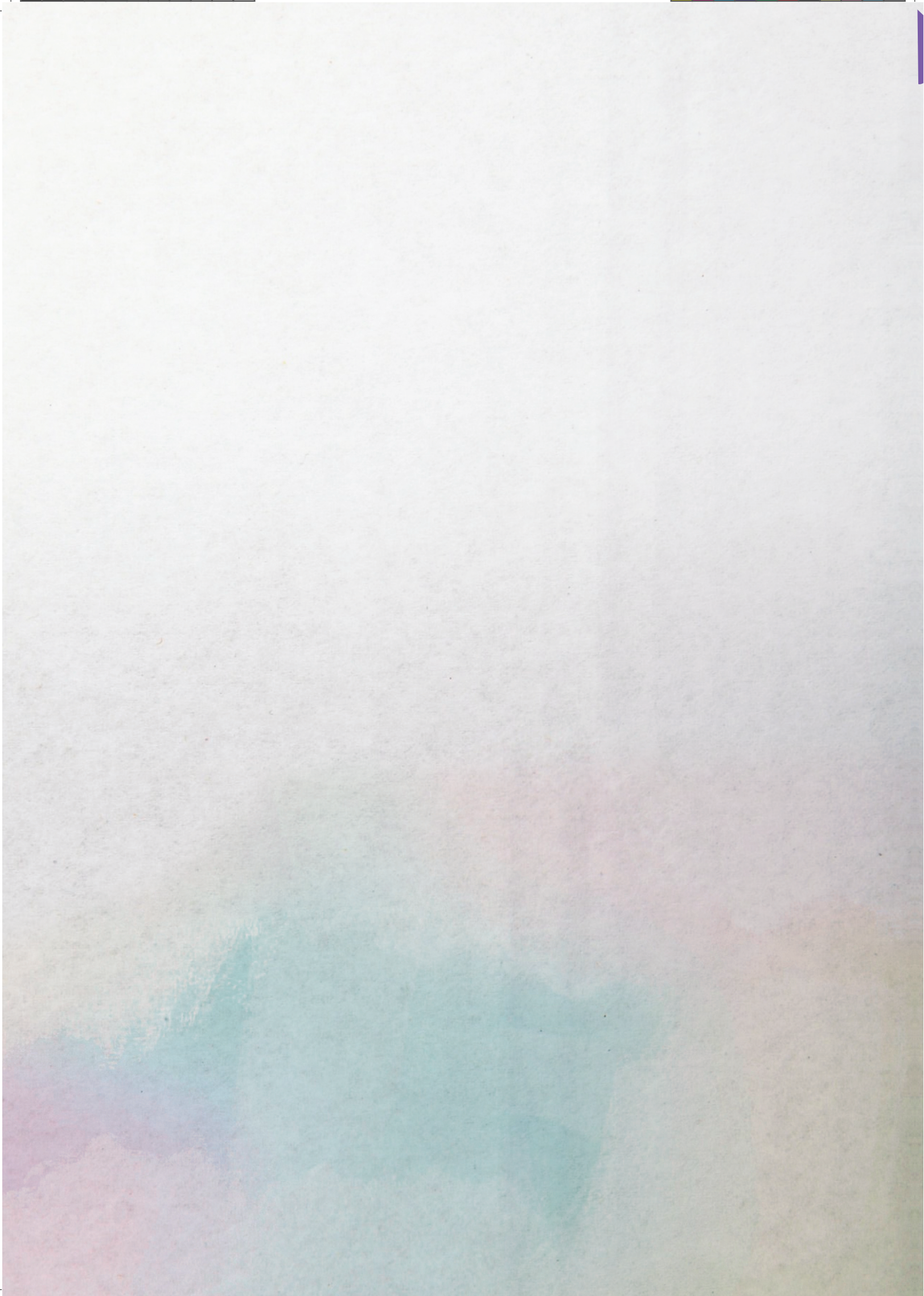
CONFETAM

CONFEDERAÇÃO DOS(AS) TRABALHADORES(AS) NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL

SERVIÇO PÚBLICO COM ORGULHO

Construindo políticas inclusivas
e acolhedoras para **todas as pessoas.**








SERVIÇO PÚBLICO COM ORGULHO

**Construindo políticas inclusivas
e acolhedoras para **todas as pessoas.****

Esta cartilha reafirma o compromisso da CONFETAM/CUT com a diversidade, o respeito e a igualdade no serviço público. Por um serviço público de todas as cores, com dignidade, democracia e justiça social.



CONFETAM⁵⁰

CONFEDERAÇÃO DOS(AS) TRABALHADORES(AS) NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL

EDITORIAL

Loide Ostrufka

Secretária LGBT da Confetam

A Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal (Confetam/CUT) reafirma, por meio desta cartilha, seu compromisso histórico com a defesa dos direitos humanos, da democracia e da valorização da classe trabalhadora. Tratar da pauta LGBTQIA+ no serviço público não é uma concessão, é uma necessidade política, social e institucional. Em um país marcado por desigualdades estruturais, a garantia de direitos passa, necessariamente, pelo enfrentamento às diversas formas de discriminação que atravessam o mundo do trabalho. Este material é, portanto, um instrumento de formação, mobilização e ação sindical.

A defesa dos direitos da população LGBTQIA+ não é uma pauta isolada. Ela atravessa o mundo do trabalho, a vida nas cidades, o acesso a políticas públicas e, principalmente, a dignidade de quem sustenta o serviço público brasileiro todos os dias. É nesse lugar que a Confetam se posiciona, como parte ativa de um processo político que busca garantir direitos concretos para trabalhadoras e trabalhadores LGBT nos municípios.

A participação da Confetam no Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+ para o biênio 2026-2028, por exemplo, reforça esse compromisso. Estar nesse espaço significa disputar políticas públicas, influenciar decisões e garantir que a realidade dos servidores e servidoras municipais esteja presente na construção de uma agenda nacional de direitos. Trata-se de levar para dentro do debate institucional as experiências de quem enfrenta, no cotidiano, o preconceito, a invisibilidade e a ausência de políticas estruturadas, além de garantir que o serviço público também seja um espaço de respeito, reconhecimento e igualdade.

Sabemos que avanços legais são fundamentais, mas não suficientes. Direitos precisam ser efetivados. Precisam chegar na ponta, no ambiente de trabalho, nas relações cotidianas, na forma como as instituições funcionam.

Essa cartilha nasce desse compromisso. Informar, orientar e fortalecer a luta coletiva por um serviço público que respeite a diversidade e assegure direitos para todas as pessoas.



POLÍTICA NACIONAL DE DIREITOS LGBTQIA+ VIRA PL NA CÂMARA

A construção de políticas públicas para a população LGBTQIA+ sempre enfrentou um problema estrutural no Brasil: a descontinuidade. A cada mudança de governo, iniciativas são interrompidas, enfraquecidas ou simplesmente descartadas. O Projeto de Lei 2054/2026 surge como uma resposta direta a esse cenário.

Elaborado com uma construção coletiva entre a Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+, que é um órgão integrante do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania; do Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+; e das deputadas Erika Hilton (PSOL-SP), Dandara Tonantzin (PT-MG), Daiana Santos (PCdoB-RS) e Duda Salabert (PSOL-MG), o projeto propõe a criação da Política Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+ com um objetivo central: garantir que essas políticas não dependam apenas da vontade política de um governo específico, mas passem a ter caráter permanente dentro do Estado brasileiro. Isso muda o jogo.

Quando uma política se transforma em lei, ela deixa de ser opcional. Passa a ser obrigação. Passa a exigir implementação, orçamento e responsabilidade institucional. A apresentação do projeto na Câmara dos Deputados, com apoio de parlamentares comprometidos com a pauta, representa um avanço importante. Não apenas pelo conteúdo, mas pelo momento político em que se insere.

Em um país marcado por altos índices de violência, exclusão e desigualdade enfrentados pela população LGBTQIA+, institucionalizar políticas públicas é uma estratégia de proteção e de afirmação de direitos.

Apesar de ser uma luta antiga, o debate agora entra em outra fase. A aprovação do projeto depende de mobilização, pressão social e articulação política. Direitos não avançam sozinhos. Eles são conquistados. É preciso que todos, todas e todes estejam de olho, acompanhando essa luta.



O QUE SIGNIFICA SER LGBTQIA+ NA PRÁTICA?

A sigla LGBTQIA+ reúne identidades, vivências e trajetórias diferentes, mas que compartilham algo em comum: a experiência de viver fora do padrão considerado “normal” por uma sociedade que ainda opera com base em normas rígidas de gênero e sexualidade. Na prática, isso significa enfrentar obstáculos que muitas vezes não são visíveis para quem não vive essa realidade.

No serviço público, esses desafios aparecem de várias formas. Desde o uso do nome social que não é respeitado, passando por ambientes de trabalho hostis, até a dificuldade de ascensão profissional em espaços marcados por preconceito velado. Ser LGBT no serviço público não deveria ser um fator de risco, mas ainda é. Muitas pessoas evitam se expor, silenciam sua identidade ou adaptam seu comportamento para evitar constrangimentos.

Isso tem impacto direto na qualidade de vida, no desempenho profissional e na saúde mental. Falar em LGBTQIA+ na prática é falar de acesso a direitos, mas também de condições reais de existência. É entender que igualdade não se constrói apenas com discurso, mas com políticas concretas e mudança de cultura institucional.



TERMOS QUE AJUDAM A RESPEITAR NO DIA A DIA

O respeito no ambiente de trabalho não depende apenas de grandes ações institucionais. Ele se constrói também nas interações cotidianas, na forma como as pessoas se referem umas às outras e reconhecem suas identidades.

O uso do nome social é um dos pontos mais importantes. Para pessoas trans, ser chamado pelo nome correto não é um detalhe. É o reconhecimento da sua identidade. Ignorar isso é uma forma de desrespeito que se repete diariamente e gera constrangimento constante.

O mesmo vale para o uso de pronomes. Perguntar e utilizar o pronome correto não é excesso. É uma prática básica de convivência.

Pequenas atitudes têm impacto direto na construção de um ambiente mais seguro e acolhedor. O contrário também é verdadeiro. Piadas, comentários e “brincadeiras” reforçam exclusão e afastam pessoas.

Respeitar não exige esforço complexo. Exige atenção, disposição e, principalmente, responsabilidade.



DICAS PARA COMBATER A LGBTFOBIA

Educação e Conscientização: Invista em sua própria educação sobre questões relacionadas à diversidade de gênero e sexualidade. Procure informações, leia livros, assista a documentários e participe de workshops ou palestras que abordem o tema. Quanto mais conhecimento você adquirir, mais preparado estará para combater a LGBTfobia de maneira eficaz.

Desconstrução de Preconceitos: Questionar e desafiar seus próprios preconceitos é essencial. Reconheça que todos nós fomos socializados em uma sociedade que muitas vezes é homofóbica e transfóbica. Esteja disposto a refletir sobre suas crenças e a desafiar estereótipos e preconceitos arraigados.

Respeito e Empatia: Trate todas as pessoas com respeito, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Pratique a empatia, colocando-se no lugar do outro e tentando compreender suas experiências. Evite fazer piadas ofensivas ou usar linguagem pejorativa.

Combate ao Discurso de Ódio: Não fique em silêncio diante de discursos de ódio ou comentários preconceituosos. Chame a atenção para tais comportamentos e explique por que eles são prejudiciais. Encoraje o diálogo construtivo e promova a igualdade e a inclusão.

Aliança e Apoio: Mostre-se solidário e apoie a comunidade LGBTQIA+. Seja um aliado ativo, defendendo os direitos e a igualdade das pessoas LGBTQIA+ em suas interações pessoais e no ambiente de trabalho. Esteja disposto a ouvir e aprender com as experiências daqueles que enfrentam a LGBTfobia diariamente.

Participação e Engajamento: Engaje-se em ações e movimentos que visam combater a LGBTfobia. Participe de campanhas de conscientização, eventos de visibilidade LGBTQIA+ e apoie organizações que trabalham em prol dos direitos da comunidade



GLOSSÁRIO BÁSICO

LGBTQIA+: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexuais e outras identidades. Orientação sexual: atração afetiva, romântica e/ou sexual por outras pessoas.

Nome social: nome pelo qual a pessoa trans ou travesti deseja ser chamada e reconhecida.

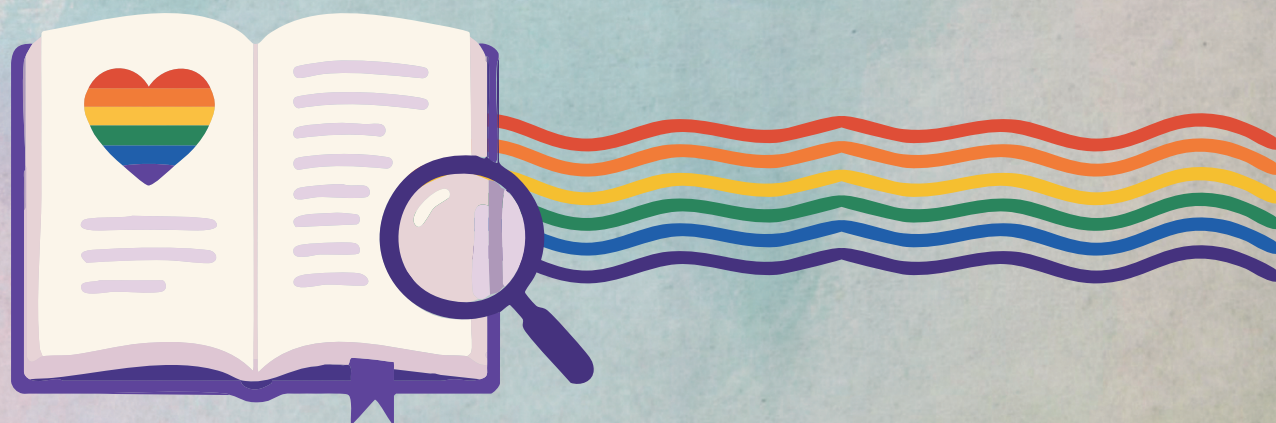
Identidade de Gênero: Refere-se à forma como uma pessoa se identifica em termos de gênero, podendo ser homem, mulher, ambos, nenhum ou uma identidade que não se enquadra nas categorias tradicionais de gênero. A identidade de gênero não está necessariamente ligada ao sexo atribuído no nascimento.

Orientação Sexual: Refere-se ao padrão duradouro de atração emocional, romântica e/ou sexual de uma pessoa em relação a outras pessoas. Alguns exemplos de orientações sexuais incluem heterossexualidade (atração por pessoas do gênero oposto), homossexualidade (atração por pessoas do mesmo gênero) e bissexualidade (atração por pessoas de mais de um gênero).

Diversidade de Gênero: Reconhece que existem muitas formas de expressão e identidades de gênero além das tradicionalmente binárias (homem/mulher). Inclui pessoas que se identificam como não binárias, genderqueer, agênero, entre outras identidades que não se encaixam estritamente nas categorias de homem ou mulher.

Cisgênero: Uma pessoa cisgênero é aquela cuja identidade de gênero está em conformidade com o sexo atribuído no nascimento. Por exemplo, uma pessoa designada como mulher ao nascer e que se identifica como mulher é considerada cisgênero.

Transgênero: Uma pessoa transgênero é aquela cuja identidade de gênero difere do sexo atribuído no nascimento. Por exemplo, uma pessoa designada como homem ao nascer, mas que se identifica e vive como mulher, é considerada transgênero.



DIREITOS DA POPULAÇÃO LGBT NO SERVIÇO PÚBLICO

O serviço público é o rosto do Estado que atende a população. Valorizar a diversidade significa garantir atendimento com empatia, respeito e dignidade. Discutir gênero e sexualidade não é uma pauta particular, mas uma questão de direitos humanos, de democracia e de qualidade do serviço prestado. O serviço público não é neutro. Ele reproduz, ou combate, as desigualdades da sociedade. Quando o ambiente institucional tolera a discriminação, ele compromete a dignidade de trabalhadores e trabalhadoras, fragiliza a qualidade do atendimento à população, reforça exclusões históricas. Falar de diversidade sexual e de gênero é falar de acesso a direitos, condições de trabalho, permanência com dignidade no serviço público.

Os direitos da população LGBT no serviço público não surgiram por concessão. São resultado de disputa política, pressão social e atuação institucional. O uso do nome social, por exemplo, já é reconhecido em diferentes normativas e precisa ser garantido em todos os espaços administrativos. Não é uma escolha do gestor ou da equipe. É um direito. Quando não é respeitado, há violação.

O direito à identidade de gênero no ambiente de trabalho vai além do nome. Envolve acesso a banheiros de acordo com a identidade, respeito à apresentação pessoal e ausência de constrangimento institucional. Ainda há muita resistência nesses pontos, o que demonstra que a existência da norma não garante sua aplicação.

Outro aspecto importante é o reconhecimento de parceiros e parceiras em benefícios, licenças e direitos previdenciários. Esse avanço foi consolidado nos últimos anos, mas ainda enfrenta barreiras burocráticas e, em alguns casos, preconceito direto.

Existe também um conjunto de direitos que ainda está em disputa. Políticas de inclusão mais estruturadas, programas de formação continuada e mecanismos específicos de proteção dentro do serviço público ainda são insuficientes.

O desafio não é apenas garantir direitos no papel. É fazer com que eles cheguem ao cotidiano das relações de trabalho, sem depender da boa vontade de quem ocupa cargos de gestão.



LGBTFOBIA NO SERVIÇO PÚBLICO: O QUE NÃO SE DIZ

A discriminação no ambiente de trabalho raramente aparece de forma direta. Ela se manifesta em:

Silenciamentos em reuniões

Isolamento de servidores

“Brincadeiras” naturalizadas

Resistência ao uso de nome social

Travas na progressão funcional

invisibilização de identidades

Essas práticas produzem adoecimento, afastamento e exclusão.



ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E LGBTFOBIA

A LGBTfobia no ambiente de trabalho nem sempre aparece de forma explícita. Muitas vezes, ela se manifesta de forma sutil, repetitiva e naturalizada. Comentários sobre aparência, piadas sobre orientação sexual, questionamentos invasivos e exclusão de espaços de convivência são exemplos comuns. Isolados, podem parecer pequenos. No conjunto, constroem um ambiente hostil.

Também existem situações mais diretas, como constrangimentos públicos, deslegitimação profissional e tratamento desigual. Pessoas LGBT podem ser vistas como menos capazes, menos confiáveis ou inadequadas para determinados cargos.

No serviço público, isso ganha contornos específicos. A estabilidade não elimina o preconceito. Em alguns casos, ele se torna mais silencioso, mas continua operando nas relações internas. É importante entender que LGBTfobia não depende de intenção declarada. O efeito é o que define. Se a prática gera exclusão, constrangimento ou desrespeito, ela precisa ser reconhecida como tal.

Ignorar essas situações ou tratá-las como algo menor contribui para a manutenção de ambientes adoecedores e desiguais.



ONDE DENUNCIAR?

Educação e Conscientização: Invista em sua própria educação sobre questões relacionadas à diversidade de gênero e sexualidade. Procure informações, leia livros, assista a documentários e participe de workshops ou palestras que abordem o tema. Quanto mais conhecimento você adquirir, mais preparado estará para combater a LGBTfobia de maneira eficaz. **Delegacia de Polícia:** Você pode registrar um Boletim de Ocorrência em qualquer delegacia de polícia. Procure a delegacia mais próxima de você e relate o incidente de LGBTQIAfobia ocorrido. É importante fornecer o máximo de detalhes possível, como data, hora, local e descrição dos fatos.

Ministério Público:

O Ministério Público é responsável por zelar pelo cumprimento das leis e pelos direitos dos cidadãos. Você pode entrar em contato com o Ministério Público Estadual ou Federal e relatar o caso de LGBTQIAfobia. Eles podem abrir investigações e tomar medidas legais para garantir a proteção dos direitos.

Disque 100:

O Disque 100 é um serviço do Governo Federal que recebe denúncias de violações de direitos humanos, incluindo casos de LGBTQIAfobia. O atendimento é gratuito, confidencial e funciona 24 horas por dia. Você pode ligar para o Disque 100 e relatar o caso de discriminação ou violência.

Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos:

A Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos é um órgão vinculado ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Ela recebe denúncias de violações de direitos humanos e pode encaminhar os casos para investigação e providências. Você pode entrar em contato por telefone, e-mail ou preenchendo o formulário de denúncia disponível no site.

ONGs e Movimentos LGBTQIA+:

Existem várias organizações não governamentais e movimentos sociais que lutam pelos direitos LGBTQIA+ e oferecem apoio a vítimas de LGBTQIAfobia. Eles podem fornecer orientação jurídica, encaminhamento para serviços especializados e auxílio na denúncia. Pesquise por entidades atuantes em sua região.

No seu sindicato:

Se você estiver enfrentando LGBTQIAfobia no ambiente de trabalho, é recomendável também procurar o seu sindicato para reportar o caso, que deve ter protocolos e medidas de combate à discriminação no ambiente de trabalho.



**SUA DENÚNCIA
IMPORTA!**



DIREITOS DAS PESSOAS LGBTQIA+ NO SERVIÇO PÚBLICO

As pessoas LGBTQIA+ têm seus direitos garantidos pela Constituição Federal e por decisões do STF. Entre eles: igualdade e não discriminação, união estável e casamento, adoção, saúde integral, nome social e identidade de gênero, educação sem discriminação, proteção no trabalho, participação política, doação de sangue e proteção contra violência.

As pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queer, intersexo, assexuais e outras identidades de gênero e orientações) têm seus direitos garantidos pela Constituição Federal e por diversas decisões do Supremo Tribunal Federal (STF). Esta cartilha apresenta os principais direitos conquistados e assegurados no Brasil.

1. Direito à igualdade e à não discriminação

A Constituição Federal (art. 5º) garante que todas as pessoas são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Desde 2019, o STF determinou que a LGBTfobia deve ser criminalizada e enquadrada como crime de racismo. Ato de discriminação, ofensa, exclusão ou violência motivados por orientação sexual ou identidade de gênero podem ser denunciados.

2. Direito ao casamento e à união estável

O STF reconheceu em 2011 a união estável entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar. Em 2013, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) determinou que todos os cartórios realizem casamentos civis e conversões de união estável em casamento entre pessoas do mesmo sexo.

3. Direito à adoção

Casais homoafetivos podem adotar crianças e adolescentes desde 2010, com base no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). A orientação sexual não pode ser usada como critério para negar adoção.

4. Direito à saúde integral

O Sistema Único de Saúde (SUS) garante atendimento integral, humanizado e sem discriminação. Há políticas específicas como a Política Nacional de Saúde Integral LGBT e o Processo Transexualizador, que garante hormonização e cirurgias de redesignação sexual pelo SUS.

5. Direito ao nome e à identidade de gênero

Desde 2018, pessoas trans podem alterar nome e gênero no registro civil sem necessidade de cirurgia, laudo médico ou decisão judicial, bastando ir a um cartório.

6. Direito à educação livre de discriminação

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) garante o respeito à diversidade e proíbe qualquer forma de discriminação nas escolas. O Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos promove o respeito à diversidade sexual e de gênero.

7. Direito ao trabalho e à proteção contra demissão discriminatória

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e decisões da Justiça do Trabalho asseguram proteção contra demissões ou assédio motivados por LGBTfobia. Empresas devem garantir ambientes inclusivos e seguros.

8. Direito à participação política e social

Pessoas LGBTQIA+ têm direito à livre organização e expressão, podendo participar de movimentos, partidos e sindicatos sem discriminação. O Estado deve promover políticas públicas de inclusão e combate à violência LGBTQIA+.

9. Direito à doação de sangue

Em 2020, o STF derrubou restrições que impediam homens gays e bissexuais de doar sangue. Agora, todos podem doar, desde que sigam os mesmos critérios sanitários aplicáveis a qualquer pessoa.

10. Proteção contra violência

Pessoas LGBTQIA+ têm direito à proteção estatal contra violências físicas, psicológicas e institucionais. O Disque 100 e o 190 são canais de denúncia, e alguns estados possuem delegacias e centros de referência especializados.

A luta pelos direitos LGBTQIA+ é contínua e essencial para a construção de uma sociedade justa, plural e democrática. Garantir esses direitos é uma responsabilidade de todas as pessoas e instituições públicas e privadas. A informação e a conscientização são instrumentos fundamentais para o combate à discriminação e à violência.



O PAPEL DO SINDICATO NA DEFESA DA POPULAÇÃO LGBT

O movimento sindical é um instrumento de transformação social. Cabe às entidades sindicais: inserir a pauta LGBTQIA+ em negociações coletivas; garantir participação de pessoas LGBTQIA+ nas instâncias sindicais; combater a LGBTfobia e o assédio moral; promover campanhas e formações; articular com secretarias de mulheres, juventude e igualdade racial.

O sindicato é um espaço de organização coletiva. Quando a pauta LGBT não está presente, existe uma lacuna na defesa dos direitos da classe trabalhadora. A população LGBT também é parte do serviço público. Enfrenta problemas específicos e precisa de respostas concretas. Ignorar essa dimensão enfraquece a atuação sindical.

O papel do sindicato passa pelo acolhimento, mas não se limita a isso. É preciso incorporar a pauta nas negociações, nas formações e nas estratégias políticas. Direitos não se garantem apenas com discurso. Exigem posicionamento e ação.

Também cabe ao sindicato enfrentar resistências internas. O preconceito não está apenas fora das instituições. Ele atravessa a sociedade e, muitas vezes, aparece dentro das próprias entidades de representação. Construir um sindicato que represente de fato toda a categoria exige enfrentar esse debate de forma aberta e consistente.

A defesa da população LGBT não é uma pauta paralela. É parte da luta por condições dignas de trabalho, respeito e igualdade.



SAÚDE MENTAL DA POPULAÇÃO LGBT

A saúde mental da população LGBT não pode ser analisada isoladamente do contexto social em que essas pessoas vivem. O preconceito cotidiano, a necessidade de adaptação constante e o medo de exposição geram um estado de alerta permanente. Isso tem impacto direto na forma como a pessoa se relaciona com o trabalho e com o ambiente ao seu redor.

No serviço público, muitas pessoas LGBT vivem uma espécie de vigilância contínua. Controlam a forma de falar, de se vestir e de se posicionar para evitar julgamento ou constrangimento. Esse esforço constante consome energia e afeta o bem-estar.

A pressão para “se encaixar” ou esconder aspectos da própria identidade não é neutra. Ela pode levar a ansiedade, estresse e esgotamento. Ambientes de trabalho mais seguros fazem diferença. O respeito não é apenas uma questão ética. Ele também é um fator de saúde. Por isso, o acolhimento institucional e a escuta qualificada são fundamentais. Não como ação pontual, mas como prática permanente.

Cuidar da saúde mental da população LGBT passa, necessariamente, por enfrentar o preconceito e transformar as condições concretas de trabalho.



CONTAMOS COM SEU APOIO NESSA LUTA!

Falar sobre direitos da população LGBTQIA+ no serviço público é falar sobre o tipo de Estado que queremos construir. Um Estado que reconhece a diversidade como parte da sua estrutura ou um Estado que continua reproduzindo exclusões históricas.

Esta cartilha não resolve tudo. Mas cumpre um papel importante: organizar informação, orientar práticas e fortalecer quem, no cotidiano, enfrenta situações que muitas vezes são tratadas como normais, mas não deveriam ser. Direitos não se sustentam sozinhos. Eles precisam ser conhecidos, reivindicados e defendidos. E isso não é uma responsabilidade individual. É uma tarefa coletiva, que envolve trabalhadores, sindicatos, gestores e instituições.

A Confetam abraça essa luta como parte de um projeto de sociedade que entende que não existe justiça social sem respeito à diversidade. O desafio agora é transformar esse debate em prática. Fazer com que o que está aqui chegue aos locais de trabalho, influencie decisões e mude relações.

Porque no fim, é no cotidiano que os direitos se confirmam ou são negados. E é lá que essa luta precisa continuar. Podemos contar com você?











  @confetam.cut
confetam.org.br

CONFETAM
CONFEDERAÇÃO DOS(AS) TRABALHADORES(AS) NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL