

Johana de Angelis Cavalcanti de Moraes
Kleber Fernando Rodrigues

Cartilha de Atividades LGBTI+



DESCRIÇÃO TÉCNICA

Dissertação intitulada “Gênero e diversidade sexual: as experiências de estudantes LGBTI+ na educação profissional e os desafios no mundo do trabalho”;

Área de Conhecimento: Ensino;

Público-Alvo: Discentes e demais membros da comunidade escolar;

Finalidade: Facilitar o entendimento sobre sexualidade e identidade de gênero, promover uma reflexão crítica sobre o padrão heteronormativo e estimular o respeito às diferenças no ambiente educacional e na sociedade em geral.

Categoria: Cartilha de Atividades;

Registro do Produto/Ano: Biblioteca Carolina Maria de Jesus, do IFPE - Campus Olinda, 2020;

Avaliação do Produto: 5 pessoas, entre participantes da pesquisa, professores e técnicos do IFPE; 3 membros da banca examinadora de dissertação.

Disponibilidade: Irrestrita, preservando-se os direitos autorais, bem como a proibição do uso comercial do produto;

Projeto Gráfico: Jayne Oliveira

Divulgação: Meio digital;

Instituição envolvida: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE);

URL: <https://educapes.capes.gov.br/>

Idioma: Português;

Cidade: Olinda - PE;

País: Brasil



O trabalho Cartilha de Atividades LGBTI+ de Johana de Angelis Cavalcanti de Moraes está licenciado com uma licença Creative Commons - Atribuição - NãoComercial 4.0 Internacional. Baseado no trabalho disponível em <https://educapes.capes.gov.br/>. Podem estar disponíveis autorizações adicionais às concedidas no âmbito desta licença em <https://educapes.capes.gov.br/>.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	04
IDENTIDADE	05
SEXUALIDADE	06
IDENTIDADE DE GÊNERO	07
DIVERSIDADE E MULTICULTURALISMO	09
MUNDO DO TRABALHO	10
ATIVIDADES	11
- OS MODELOS SOCIAIS	12
- QUEM SOU EU	13
- EDUCAÇÃO E TRABALHO NA REALIDADE LGBTI+	18
- VIVÊNCIAS E EXPERIÊNCIAS	25
REFERÊNCIAS	26

APRESENTAÇÃO

Esta cartilha objetiva facilitar o entendimento sobre sexualidade e identidade de gênero e oferecer algumas sugestões de atividades que dialoguem com essa questão. O material foi formulado para promover uma reflexão crítica sobre o padrão heteronormativo e estimular o respeito às diferenças no ambiente educacional e na sociedade em geral. Com exceção da primeira atividade, que deve ser realizada de modo presencial, as demais propostas também podem ser aplicadas mediante videoconferência. Construída para a realização de oficinas com estudantes ingressantes do IFPE/ Olinda, também pode ser utilizada como referência para pessoas que tenham conhecimento prévio sobre a causa LGBTI+ e desejam aplicá-la em ambientes onde seja verificada a necessidade de debate sobre a temática. A cartilha introduz alguns conceitos sobre a temática proposta e, em seguida, apresenta as sugestões de atividades a serem realizadas.



IDENTIDADE

O que é ser homem e o que é ser mulher? O que é ser homossexual e o que é ser heterossexual? O que é ser católico e o que é ser ateu? O que é ser pobre e o que é ser rico? O que é ser de esquerda e o que é ser de direita? Existe uma forma de ser correta e definitiva? A resposta para essa última pergunta é: “não”. As perguntas anteriores se referem a características que fazem parte da formação da identidade de um sujeito e que proporcionam a noção de pertencimento a um grupo, a um local, a uma classe social, a aspectos que nos diferenciam do outro. Essa identidade é construída historicamente por meio da cultura apreendida e das experiências vivenciadas e em meio às relações estabelecidas com o outro, seja este semelhante ou diferente. Não é fixa, não é imutável; é flexível e é mutável, pois as pessoas estão em constante transformação, variando interesses e desejos, alterando a forma como se percebem e como veem os outros. É imprescindível questionar barreiras que foram historicamente erguidas e pensar em uma sociedade mais democrática e menos desigual. Quando as identidades estão aprisionadas por modelos rígidos, ao ponto de não percebermos nossa adesão involuntária, nossa capacidade de escolher e transformar a realidade é consideravelmente reduzida. Porém, à medida que compreendemos que esses modelos são frutos de construções culturais, passamos a ser capazes de atuar na transformação de valores sociais e conquistar maior poder de escolha na realização de projetos pessoais e coletivos.



SEXUALIDADE

Durante muito tempo, prevaleceu nas sociedades ocidentais a ideia de que as diferenças entre homens e mulheres eram naturais e que a heterossexualidade era a forma normal de se vivenciar a sexualidade. A homossexualidade, por sua vez, já foi considerada crime, pecado e doença. Teorias biológicas tentavam explicar a homossexualidade por questões hereditárias, defeitos congênitos e desequilíbrios hormonais. Em contraposição a essa explicação



meramente biológica, a sexualidade passou a ser estudada por outras ciências, como a antropologia e a sociologia. Dentre os estudos, a teoria queer, que tem Judith Butler como uma das teóricas mais destacadas, se sobressaiu por criticar a oposição binária heterossexual/homossexual, bem como a heterossexualidade compulsória. Essa teoria questiona os processos que conceberam uma forma de sexualidade

(a heterossexualidade) como natural e sugere uma política pós-identitária que recusa valores morais violentos, pois estes instituem uma fronteira rígida entre as pessoas socialmente aceitas e as pessoas relegadas à humilhação e ao desprezo coletivo.

O termo utilizado para se referir à sexualidade de alguém é “orientação sexual”, que está relacionada à capacidade do indivíduo em sentir atração emocional, afetiva ou sexual por pessoas de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero. As três orientações sexuais preponderantes são a homossexualidade e/ou homoafetividade, a heterossexualidade e a bissexualidade.

IDENTIDADE DE GÊNERO

O conceito de gênero está diretamente ligado à história do movimento feminista contemporâneo, que contesta o argumento de que homens e mulheres são biologicamente diferentes e introduz a distinção entre o conceito de sexo e gênero. Não se pretendia negar a biologia, mas enfatizar a construção social e histórica produzida sobre as características biológicas, colocando o debate no campo social, lugar onde se constroem e se reproduzem as relações entre os sujeitos. A característica fundamental do conceito de gênero não deve se referir à construção de papéis masculinos e femininos, pois seriam padrões ou regras fabricadas pela sociedade para definir comportamentos, roupas e modo de se relacionar. “A pretensão é, então, entender o gênero como constituinte da *identidade* dos sujeitos” (LOURO, 1997, p.24). Louro (1997) afirma que as identidades de gênero são construídas nas relações sociais, que são atravessadas por discursos, símbolos, representações e práticas que produzem identificação com o masculino e com o feminino. Essa identificação corresponde à percepção que a pessoa tem de si, como uma experiência interna e individual do gênero, que pode ou não corresponder ao sexo biológico. Já a “expressão de gênero” diz respeito a como a pessoa se manifesta publicamente, por meio do nome, vestimenta, comportamento, corte de cabelo, características corporais, e a forma como interage com as demais pessoas. Alguns conceitos referentes à identidade e expressão de gênero são:

- a) Agênero: designação para a pessoa que não se identifica com nenhum gênero.
- b) Androginia: termo genérico usado para pessoas que assumem postura social, sobretudo na vestimenta, comum a ambos os gêneros,

- c) Binarismo de gênero: ideia considerada limitante por pessoas não-binárias de que só existe homem/mulher, masculino/feminino.
- d) Cisgênero: referente ao indivíduo que se identifica, em todos os aspectos, ao gênero atribuído no nascimento.
- e) Drag queen: refere-se ao homem que se veste com roupas femininas de forma satírica e extravagante para o exercício da profissão em shows e eventos.
- f) Drag king: termo para a mulher que se veste com roupas masculinas para eventos artísticos.
- g) Gênero fluido: corresponde a pessoas que se identificam ora com o sexo masculino, ora com o sexo feminino.
- h) Transgênero: terminologia usada para pessoas cuja identidade de gênero transcende as definições convencionais de sexualidade.
- i) Transexual: pessoa que possui identidade de gênero diferente do sexo designado no nascimento.
- j) Travesti: pessoa que nasceu com determinado sexo, ao qual foi atribuído naturalmente o gênero considerado correspondente pela sociedade, mas que passa a se identificar e construir em si mesmo o gênero oposto.
- K) Queer: este termo, que significa “estranho”, por muito tempo constituiu uma forma de insulto à população LGBTI+, contudo, foi ressignificado e hoje é uma forma de designar as pessoas que não aceitam os padrões heteronormativos nem os rótulos que restringem a amplitude e vivência da sexualidade e do gênero. Por exemplo, ao perguntar a uma pessoa que se identifica como queer qual sua orientação sexual, ela pode responder: “Tem que rotular? Eu simplesmente gosto de pessoas”. O queer, portanto, não se restringe a homossexuais que se sentem em contradição com as normas, mas abrange inúmeras pessoas que não se adéquam às convenções culturais e às obrigações comportamentais histórica e socialmente impostas.

DIVERSIDADE & MULTICULTURALISMO

A diversidade pode ser entendida como a construção histórica, cultural e social das diferenças. Embora seja um elemento intrínseco ao processo de humanização, as culturas tendem a ressaltar determinados valores que lhes são próprios como positivos, ocasionando estranhamento e rejeição ao diferente. Trabalhar a diversidade nos espaços formais de educação é uma necessidade e implica compreender fenômenos como etnocentrismo, racismo, sexismo, LGBTIfobia e xenofobia; implica posiciona-se contra processos de colonização e dominação. A problemática cultural mostra sujeitos históricos que foram massacrados, mas que souberam resistir e, hoje, continuam afirmando suas identidades e lutando por seus direitos. No espaço educacional, o educador tem o papel de mediador na construção de relações interculturais inclusivas, de promover situações que possibilitem o reconhecimento entre os diferentes e exercícios que permitam se colocar no lugar sociocultural do outro. Situações de discriminação e preconceito estão presentes no ambiente educacional e, muitas vezes são ignoradas ou minimizadas. É importante não negá-las e trabalhá-las tanto no diálogo pessoal como em momentos de reflexão coletiva partindo de situações concretas que se manifestam no cotidiano. A tolerância não deve se apresentar apenas na forma passiva de aceitação do outro como uma obrigação, mas, sobretudo, no reconhecimento e respeito pela existência de outros modos de ser e de viver diferentes do nosso.

Etnocentrismo: A visão etnocêntrica é aquela que vê o mundo com base em sua própria cultura, desconsiderando as outras culturas ou considerando a sua como superior às demais.

Sexismo: Preconceito ou discriminação com relação ao sexo ou gênero de uma pessoa.

Xenofobia: Preconceito, aversão, medo ou até mesmo sentimento de ódio por pessoas estrangeiras.



MUNDO DO TRABALHO

A expressão “mundo do trabalho” é utilizada por Antunes e Alves (2004) em referência a uma concepção ampliada de trabalho, que envolve as novas formas de flexibilização e organização do trabalho. Para os autores, a classe trabalhadora corresponde à classe que vive do trabalho: os trabalhadores estáveis e precários; qualificados e desqualificados; produtivos (que geram mais valia) e improdutivos (que não criam diretamente mais valia, como os serviços); e a totalidade dos trabalhadores desempregados. Essa concepção difere do conceito de “mercado de trabalho”, que é entendida como a relação de oferta e procura para a troca da força de trabalho por uma remuneração.

Os estudantes de modo geral e os estudantes da educação profissional são oriundos de realidades sociais distintas e de uma realidade educacional majoritariamente fundamentada na ideologia neoliberal que os enxerga como potenciais mercadorias a serem qualificadas para o mercado de trabalho. No mundo do trabalho, muitos desafios são enfrentados pela comunidade LGBTI+ à medida que é necessário lidar com situações hostis e desagradáveis que não se apresentam necessariamente em atos violentos ou falados, mas também em olhares e atitudes segregadoras. Essa ameaça constante de ser vítima da ignorância alheia em todas as fases da vida, inclusive a laborativa, apresenta-se como condição de vida inadmissível e de imprescindível urgência de reflexão e proposições de mudanças na sociedade.



ATIVIDADES

As atividades a seguir foram pensadas para promover uma reflexão crítica acerca da questão de gênero e diversidade sexual. É recomendável que as oficinas sejam aplicadas na sequência sugerida e que o/a facilitador/a fique atento/a e tenha sensibilidade para identificar quais questões precisam ser trabalhadas no grupo e escolha as atividades mais adequadas aos interesses dos participantes. Algumas atividades podem ser fragmentadas em mais de um encontro, de acordo com o tempo disponível. As oficinas sugeridas podem ser aplicadas com pessoas a partir dos 15 anos, de modo que façam sentido para o grupo e que contribuam para o desenvolvimento de um pensamento crítico acerca das questões de gênero e sexualidade em nossa sociedade.

1- OS MODELOS SOCIAIS

Objetivo:

refletir sobre os modelos valorizados pela sociedade.

Materiais:

- papel pardo ou cartolina
- revistas e jornais diversos
- cola
- tesoura
- caneta Piloto

Dinâmica proposta:

- Dividir a sala em grupos e distribuir alguns exemplares de revistas e jornais de diferentes tipos para que os participantes tenham uma maior variedade de imagens disponíveis e possam escolher o modelo que querem construir.
- Os participantes devem recortar e colar imagens de modo a construir um modelo feminino e um modelo masculino que considerem ser mais valorizados pela sociedade.

Discussão:

Analisar até que ponto os personagens construídos se aproximam ou se distanciam da realidade dos participantes. Refletir sobre aspectos como cor, raça, possível emprego e posição social que aqueles modelos ocupam na sociedade. Questionar qual impacto a valorização daquele modelo acarreta na vida dos participantes, quais as vantagens e desvantagens de se parecer ou não com os modelos construídos. Perguntar como se sentem em serem socialmente pressionados a atenderem a um padrão; por que as pessoas discriminam os corpos que não atendem ao modelo valorizado; citar exemplos de dificuldades ou preconceitos enfrentados por quem difere do padrão. Por fim, conversar sobre o quanto esses modelos influenciam a vida dos participantes e refletir sobre o que se pode fazer para mudar essa construção social.



2- QUEM SOU EU?

Objetivo:

refletir sobre padrões, representatividade e identidade.

Materiais:

- imagens impressas

Dinâmica proposta:

- Dividir os participantes em pequenos grupos ou em duplas para apreciarem uma imagem e debaterem a partir das questões inspiradoras.
- Apresentação e diálogo na roda.

Imagem 1

- . Você se identifica com essa imagem de propaganda de margarina da década de 1950?
- . Essa figura corresponde ao modelo de família majoritariamente representados nas mídias (comerciais, filmes, novelas, desenhos animados)?
- . Essa figura corresponde à realidade das famílias brasileiras?
- . Você se identifica com essa família?
- . Quais referências de família você teve em sua infância?
- . Você percebe alguma mudança na maneira como as representações de família vem sendo apresentadas pela mídia atualmente?
- . Quais outras questões podem ser abordadas a partir da imagem?



Fonte: <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/lgbt/estatuto-da-familia-fundamentalismo-contra-os-direitos-lgbt-por-debora-vaz/attachment/familia-margarina/>

Discussão:

Para além do conceito heterossexual de casal, tradicionalmente imposto

por meio de discursos e símbolos, outras questões podem ser abordadas a partir da imagem de comercial de margarina, a exemplo da questão étnico-racial e das diferentes configurações familiares, inclusive da mãe ou pai solo ou famílias sem filhos. A imagem possibilita refletir sobre o modelo de família historicamente valorizado e difundido pela mídia, seja em desenho animado, comercial, novela ou filme; pensar sobre a representatividade de casais homoafetivos nos meios de comunicação e entretenimento; e analisar como ocorrem os avanços (reivindicação de movimentos sociais; visibilidade nas redes sociais) nas representações de relacionamentos e de família. Tais abordagens dependerão das questões levantadas pelos participantes e do conhecimento prévio do mediador.



Fonte: <http://jessicaguastalla.blogspot.com/2014/03/menino-brinca-de-carrinho-e-menina-de.html>

Imagem 2

- . Algo chama atenção nessa imagem?
- . Que sentimentos e impressões essa imagem lhe transmite?
- . Se fossem duas meninas na imagem, você teria a mesma opinião?
- . Você acha que deve

existir brinquedo de menina e brinquedo de menino? Por quê?

- . Como você vê meninos femininos e meninas masculinas?
- Por que meninos são educados para performar masculinidade e meninas educadas para performar feminilidade?
- Quais sofrimentos você acha que uma criança enfrenta quando não se encaixa nas regras de gênero socialmente impostas?

Discussão:

Construções sociais a respeito dos papéis de gênero. Pode-se abordar a construção de papéis masculinos e femininos como padrões ou regras fabricadas pela sociedade para definir comportamentos, roupas, modo de se relacionar, modo que homens e mulheres devem responder a essas expectativas. Falar que a distinção entre sexo fisiológico e sexo social (papéis sociais) passa a ser inserida na sociedade a partir do questionamento de comportamentos apropriados para homens e para mulheres, que são impostos desde o nascimento por meio de uma série de mecanismos sociais, tais como a reprodução dos bordões: meninos vestem azul e meninas vestem rosa; meninos brincam de bola, meninas brincam de boneca; homens são fortes, mulheres são frágeis; garotos são estimulados a ter experiências sexuais, garotas devem se manter virgens e não demonstrar gosto pelo sexo; homens trabalham fora, mulheres cuidam do lar. Aqueles que contestam a sexualidade legitimada e assumem comportamento socialmente “inadequado” ao seu sexo biológico cruzam as fronteiras de gênero e de sexualidade, pondo em cheque as dicotomias masculino/feminino, heterossexual/homossexual.



Imagem 3

Fonte: <https://catracalivre.com.br/entretenimento/globo-exibe-beijos-gays-em-uma-semana-em-malhacao-e-orfaos-da-terra/vv>



Imagem 4

Fonte: <http://www.virgula.com.br/comportamento/comedia-romantica-nao-vida-real-mesmo-jovem-cria-video-para-resumir-o-amor-entre-adolescentes/>

- O que vem à sua cabeça ao olhar essas imagens?
- Você acha que os dois casais enfrentam os mesmos problemas na sociedade?
- Quem define o que é certo e o que é errado na sociedade?
- Você acha que a religião tem influência sobre a forma como se compreende a sexualidade?
- O que muda na sua vida se João ama José ou se Carla ama Catarina?
- Por que as pessoas se incomodam com o amor e com o afeto entre duas pessoas do mesmo sexo/gênero?
- Você concorda que a sexualidade serve para reproduzir a espécie?
- Você concorda que a sexualidade serve para proporcionar prazer?
- Você acha que a sociedade tem avançado no modo de ver a sexualidade?

Discussão:

Pode-se abordar as diferentes formas de viver a sexualidade em contraposição ao modelo padrão estabelecido historicamente: a heterossexualidade, além de explicar sobre as três primeiras letras (LGB) da sigla LGBTI+, que se referem às orientações sexuais mais comuns. Pode-se discutir, também, aspectos como a revelação da homossexualidade à família e amigos, bem como as dificuldades enfrentadas em sociedade, tanto pelas pessoas que não se sentem à vontade para “sair do armário”, quanto pelas pessoas que decidem enfrentar as possíveis consequências da assunção de sua identidade LGBTI+. Abordar que as identidades sexuais se constituem por meio da forma como se vive a sexualidade: com parceiros do mesmo sexo, do sexo oposto, de ambos os sexos ou sem parceiros/as. Esclarecer que o padrão heteronormativo corresponde a um discurso que impõe a heterossexualidade como identidade padrão e norma sexual vigente, marginalizando e perseguindo as diferentes sexualidades, consideradas desviantes e imorais; e que a cultura moralista historicamente ataca e rechaça todas as sexualidades desviantes desse padrão com a justificativa de preservação de dogmas religiosos e dos bons costumes.

Imagem 5

- Que gênero você vê ao olhar para a foto?
- Você sabe o que é identidade de gênero?
- Como devemos agir quando não sabemos o gênero de uma pessoa ou com qual pronome ela gostaria de ser chamada?
- Uma pessoa que nasceu com o sexo masculino pode performar feminilidade e vice e versa?

Por quê?

- Quem disse que a genitália determina o que é ser homem e o que é ser mulher?
- Qual a importância de questionar os padrões historicamente construídos sobre gênero e sexualidade?
- Você acha que uma pessoa trans ou uma travesti, por exemplo, tem o mesmo tratamento social que uma pessoa heteronormativa?
- Você gostaria de receber o mesmo tratamento que a sociedade costuma dispensar às pessoas não heteronormativas?
- Em pleno século XXI, como praticar o exercício da empatia e contribuir para que a população LGBTI+ não seja vítima de preconceito e discriminação?

Discussão:

Assim como nas imagens anteriores, a discussão deve ser construída com base nas colocações dos participantes. Em termos gerais, pode-se abordar a teoria queer como uma teoria que lida com o gênero como algo cultural e entende que o masculino e o feminino estão em homens e em mulheres, ou seja, cada indivíduo tem formas de pensar e de agir que a sociedade pode qualificar como masculino ou feminino independentemente do sexo biológico



Fonte: <https://observatoriog.bol.uol.com.br/noticias/pepita-assume-ser-pansexual-e-revela-preferir-ser-chamada-de-travesti>

Explicar que as identidades de gênero são construídas nas relações sociais atravessadas por discursos, símbolos, representações e práticas que produzem identificação com o masculino e com o feminino. A construção dessa identidade implica, também, desconstruir a oposição binária entre o masculino e o feminino, pois essa lógica dicotômica considera que um polo se contrapõe ao outro, desconsiderando todos os sujeitos que não se identificam com nenhuma das formas. Explicar que a maneira respeitosa de tratar uma pessoa quando se desconhece seu gênero é perguntar educadamente como ela prefere ser chamada.

3- EDUCAÇÃO E TRABALHO NA REALIDADE LGBTI+

Objetivo:

discutir sobre as consequências da LGBTIfobia no processo educativo e na inserção e permanência no mundo do trabalho a partir de reportagens veiculadas na mídia.

Materiais:

- reportagens selecionadas

Dinâmica proposta:

- Dividir os participantes em pequenos grupos ou em duplas para lerem e debaterem o conteúdo da reportagem.
- Apresentação e diálogo na roda.
- No final, pedir que os participantes escrevam, individualmente e de modo anônimo, o que é preciso rever em relação a posturas, crenças e valores relacionados à diversidade sexual e de gênero?

Obs.: As reportagens podem ser selecionadas a critério do/a facilitador/a, contudo, seguem duas sugestões:

Sugestão de reportagem 1:

Fonte: <https://www.revive.com.br/noticias/educacao/mais-de-um-terco-de-alunos-lgbt-sofreram-agressao-na-escola-diz-pesquisa/>

Reportagem do dia 25 de novembro de 2016

Mais de um terço de alunos LGBT sofreram agressão na escola, diz pesquisa [...] Estudantes pertencentes à comunidade LGBT relatam que são agredidos dentro das escolas e que isso atrapalha o rendimento nos estudos. [...]

De acordo com a Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil 2016 divulgada nesta semana, 73% dos estudantes gays já foram agredidos verbalmente e 36% foram agredidos fisicamente. Arthur Ricardo, estudante de Publicidade e Propaganda, diz que nunca sofreu nenhum tipo de agressão física por ser gay, mas que tem muitos amigos que já sofreram, até mesmo pelos próprios pais. “É uma realidade triste, quando minha amiga apanhou do pai pela primeira vez, por ser lésbica, eu senti na pele a mesma dor que ela sentiu com as pauladas, pois sei que no lugar dela poderia ser eu, ou qualquer um de nós, LGBTs. Agora quanto a agressões verbais, isso é tão comum, que na nossa vida vira até rotina. Sempre terá um cara ou outro em cada esquina, falando ‘é menino ou menina’, te chamando de ‘viado’ ou te assediando e invadindo por puro prazer”.

O jovem conta que a escola foi um período difícil. “Eu tentava reafirmar para as outras pessoas que eu não era, de tanto que elas me oprimiam. Todos os meninos falavam sobre o meu cabelo ser longo demais, sobre as minhas calças apertadas e segundo eles eram coisas de gay, uma grande besteira machista. Mas eu me moldei ao machismo deles e ficava com meninas para tentar me sentir bem. Na faculdade as pessoas já estavam um pouco mais preparadas para mim e para a minha sexualidade. Um período onde poucos ainda possuem um pensamento tão retrógrado quanto aqueles que eu tive que lutar contra ao longo da minha adolescência. Estive mais empenhado a ajudá-los a entender a diversidade, do que me adaptar a um ambiente opressor”, afirma.



Entre aqueles que sofrem agressões verbais frequentemente ou quase sempre por causa da orientação sexual, 58,9% faltaram às aulas pelo menos uma vez no último mês. Entre aqueles que sofrem agressões por conta da identidade de gênero - por serem travestis ou transexuais-, 51,9% faltaram às aulas.

Em relação ao desempenho, os estudantes que são alvo menos frequente de preconceito relatam obter notas melhores do que aqueles que são vítimas da discriminação com mais intensidade. Os que relataram sofrer agressões pela orientação sexual ou pela identidade ou expressão de gênero “nunca, raramente ou às vezes”, cerca de 80% disseram ter recebido notas boas ou excelentes, entre 7 a 10 pontos. Os índices caem entre aqueles que sofrem agressões frequentemente ou quase sempre por orientação sexual (73,5%) e expressão de gênero (72,4%).

Ao todo, foram entrevistados 1.016 estudantes LGBT de 13 a 21 anos que frequentaram a escola em 2015. Os dados foram coletados entre dezembro de 2015 e março de 2016 pelas mídias sociais - Instagram, Facebook e Twitter - e por email. A maior parte deles estuda em instituições públicas, 73,1%. Os demais estudam em escolas religiosas (6,5%) e outras instituições privadas (20,4%). Os estudantes não foram identificados, pois trata-se de uma pesquisa anônima.

“Os estudantes LGBT precisam ser tratados como são os estudantes heterossexuais. Não queremos ser tratados de maneira privilegiada, nem queremos ser melhor que os outros, só queremos cidadania igual”, afirma R.B, que por motivos familiares optou por não se identificar [...].

Na avaliação da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT), para reverter esse cenário, é preciso que os professores tenham uma formação com conteúdos específicos voltados para a diversidade sexual e que haja materiais pedagógicos para promover o respeito a todos sem distinção de qualquer característica pessoal. Além disso, diz que são necessários canais para

que os estudantes possam denunciar as agressões. Entre outras medidas, a associação pede políticas públicas e leis para combater a discriminação contra a população LGBT.

Sugestão de reportagem 2:

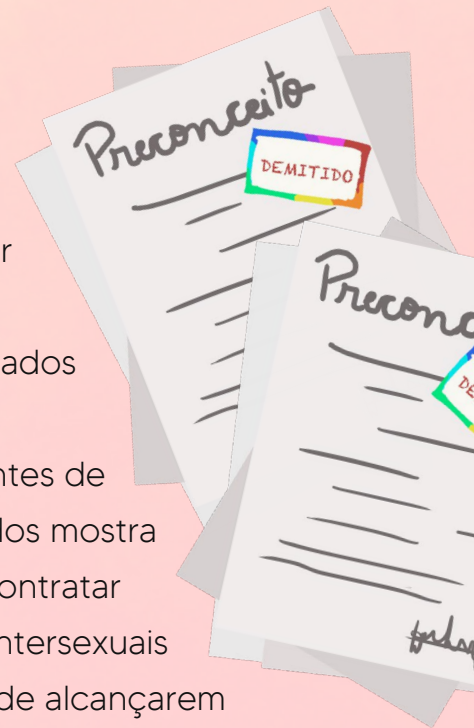
Fonte: <https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2020/07/01/38percent-das-empresas-tem-restricoes-para-contratar-lgbtqi-diz-pesquisa-preconceito-velado-relata-mulher-trans.ghtml>

Reportagem do dia 01/07/2020

38% das empresas têm restrições para contratar LGBTQI+, diz pesquisa; ‘preconceito velado’, relata mulher trans. Levantamento do projeto ‘Demitindo Preconceitos’ aponta que menos da metade dos profissionais de 14 estados brasileiros declaram orientação sexual no trabalho.

Uma pesquisa realizada com pessoas e representantes de recursos humanos do Paraná, São Paulo e outros 12 estados mostra que 38% das indústrias e empresas têm restrições para contratar lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers e intersexuais (LGBTQI+). Preconceito que impede muitos profissionais de alcançarem uma oportunidade de emprego, como conta a executiva Eduarda Sanches, de 35 anos.

Mesmo com a graduação e experiência necessárias, após obter nome social nos documentos e se assumir como mulher transexual, ela passou cinco anos tentando se recolocar no mercado de trabalho. “Quando chegava na entrevista, eu percebia aquelas olhadas, reparando. Era sempre desclassificada. Aquele preconceito velado. Eles não demonstram que é por esse motivo, mas você, como LGBTQI+, sente”, conta. Eduarda comenta que depois de muitas negativas, conseguiu uma oportunidade. Ela foi promovida nos primeiros seis meses. “Infelizmente, eu faço parte de uma estatística privilegiada. É difícil encontrar pessoas trans trabalhando nas empresas. É de grande responsabilidade mostrar que elas podem fazer o mesmo trabalho que



qualquer outra pessoa”, destaca.

De acordo com o projeto “Demitindo Preconceitos”, menos da metade (47%) dos trabalhadores LGBTQI+ relatam a orientação sexual no ambiente profissional.

A pesquisa foi realizada pela empresa de consultoria de engajamento Santo Caos, em 2019, e entrevistou 230 pessoas. A advogada Ananda Puchta, da Comissão da Diversidade Sexual e de Gênero da Seccional Paraná da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB-PR), comenta que em muitos casos, o ambiente profissional não permite que o empregado se sinta confortável.

“A pessoa não vai se sentir a vontade de se autodeclarar no trabalho quando sabe que pode ouvir uma piadinha desnecessária ou sofrer uma retaliação, como não ser promovida”, comenta. Ananda ressalta que os fatores são subjetivos, mas que são direcionados pela abordagem da empresa.

Contratação e preconceito

Gestores de recursos humanos entrevistados pela pesquisa relataram que sentem resistência nos departamentos e empresas ao apresentarem candidatos LGBTQI+.

Gabriel Colombo, diretor de aquisição da startup Pontomais, relembra que chegou a ser dispensado de uma oportunidade internacional de trabalho após informar o nome do marido ao preencher os documentos do processo seletivo em que já havia sido aprovado.

“Eu já tinha recebido a carta de aceitação para a vaga e tinha respondido com o nome do meu esposo e não de uma esposa. Eles não sabiam como tirar a proposta sem, assumidamente, se posicionar contra ter um executivo LGBTQI+”, relata.

Atualmente, Gabriel acompanha a contratação de novos funcionários da empresa em que trabalha. Ele destaca que, quando entrou na equipe, contava com somente outros dois colegas LGBTQI+.

Após dois anos, o quadro de funcionários passou a ter 14% de representatividade da sigla. Na diretoria, gays e lésbicas passaram a representar 30% dos profissionais.

Promover a diversidade no quadro de funcionários reflete em benefícios no desempenho da empresa, segundo o diretor. Ele conta que a preocupação com a diversidade ajudou na expansão da startup.

“É um lugar em que as pessoas que querem procurar um emprego dizem ‘olha que legal. Eu quero trabalhar aqui’. É como eu me sinto. A empresa me entende como eu sou e transborda aceitação”, comenta Colombo.[...]

Cultura de diversidade

Para a advogada Ananda Puchta, é necessário buscar a inclusão e o diálogo em todos os aspectos do ambiente de trabalho.

“Diversidade não só no sentido de colocar essas pessoas nos espaços, mas também para que essas pessoas tenham uma carreira frutífera.

A criação de grupos de afinidade, onde as pessoas que já estão na empresa consigam conversar sobre isso, trazer para a empresa outras formas de visão de trabalho”, diz.

Garantia de direitos

A Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) impedem qualquer tipo de discriminação por identidade de gênero ou orientação sexual. Além disso, em junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela [criminalização da homofobia e da transfobia](#).

A decisão enquadra atos preconceituosos contra homossexuais e transexuais no crime de racismo, com pena prevista de um a três anos, podendo chegar a cinco anos em casos mais graves.

Em caso de assédio ou situação de preconceito, o trabalhador pode registrar Boletim de Ocorrência (B.O.) em uma delegacia. A advogada comenta que a denúncia pode ser movida contra a empresa ou contra a pessoa que cometeu o crime contra o profissional LGBTQI+.

“Se você sofre algum assédio por conta da sua orientação sexual ou pela sua identidade de gênero, e você consegue comprovar, temos a possibilidade de responsabilizar a pessoa que te ofende, que te agride, penalmente”, ressalta. [...]

Discussão:

Perguntar o que os participantes acharam das reportagens, quais as impressões e questionar se já vivenciaram ou presenciaram situação semelhante às noticiadas.

Abordar que a escola deve ser compreendida como um espaço de cruzamento de culturas e que é um ambiente atravessado por tensões e conflitos, cujo grande desafio é lidar com a pluralidade e a diferença em vez de silenciá-las e neutralizá-las.

Explicar que preconceito contra a população LGBTI+ tem sido denominado de LGBTIfobia. Esse termo implica discriminação afetiva, intelectual e política conforme a lógica heterossexual da cultura ocidental. Nas escolas, a prática da LGBTIfobia gera impactos negativos tanto no processo de escolarização das vítimas como na construção de seus projetos de vida, sendo usual a evasão escolar e a direção no caminho das ruas e guetos, onde são aceitos e se socializam com seus pares. Nesse contexto, a escola deixa de ser uma alternativa à superação dos obstáculos para se apresentar como um espaço de segregação e exclusão, cuja tendência é tolerar a convivência com indivíduos que desviam da norma heteronormativa. Considerando que a escola não é um espaço neutro, é importante questionar e problematizar concepções de educação formal que não reconhecem a multiplicidade das experiências dos sujeitos.

No que concerne à segunda reportagem, referente ao mundo do trabalho, importa destacar a relação entre educação e trabalho que, segundo Saviane (2007), se constitui como uma relação de identidade, pois, apenas o ser humano possui propriedades que lhe permitem trabalhar e educar. Segundo o autor, o homem necessita aprender a produzir os meios de existência, que são criados em conjunto, no processo de produção, distribuição, troca e consumo dos bens materiais.

A transição da escola para o mundo do trabalho é marcada pelas diferentes inserções sociais, portanto, é preciso tematizar e trabalhar a difícil inserção profissional em um mercado cada vez mais escasso, inconstante, competitivo e exigente, que enxerga os sujeitos como mercadorias a serem qualificadas para atendimento das necessidades

do mercado; bem como discutir sobre as formas de exploração e exclusão das pessoas LGBTI+ do mundo do trabalho em uma realidade comumente hostil a essa população.

Por fim, afirmar a importância da organização e mobilização social de minorias pela criação e materialização de legislações e políticas públicas inclusivas.

4- VIVÊNCIAS E EXPERIÊNCIAS

Objetivo:

conhecer as vivências de uma pessoa LGBTI+, que esteja disposta a contar sua história e compartilhar suas experiências.

Preparação:

convidar uma pessoa LGBTI+ para contar sua trajetória de vida.

Sugerimos que, de preferência, a pessoa participe ou tenha participado de movimentos sociais sobre a questão de gênero e diversidade sexual.

Dinâmica proposta:

- 20 minutos para que a pessoa convidada conte sua história;
- 10 minutos para que os participantes façam perguntas;
- 20 minutos para que a pessoa convidada responda às perguntas.



REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. Revista Educação & Sociedade [online]. vol.25, n.87, p.335- 351, maio/ago, 2004.

BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. Tradução de Maria Helena Kuhner. 11.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

CANDAU, Vera Maria. Multiculturalismo e educação: desafios para a prática pedagógica. In: MOREIRA, Antônio Flávio; CANDAU, Vera Maria (Orgs). Multiculturalismo: diferenças culturais e práticas pedagógicas. 2.ed. - Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

FORQUIN, Jean-Claude. Escola e Cultura: as bases sociais e epistemológicas do conhecimento escolar. Trad. Guacira Lopes Louro. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1993.

FOUCAULT, Michel. História da Sexualidade: A vontade de saber, tradução de Maria Thereza da Costa Albuquerque e J. A. Guilhon Albuquerque. Rio de Janeiro, Edições Graal, 1988.

GOFFMAN, Erving. Estigma: Notas Sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada. Tradução de Mathias Lambert. Digitalização: 2004. Publicação Original: 1981.

GOMES, Nilma Lino. Diversidade e Currículo. In. (Org.) Beauchamp, Jeanete; Pagel, Sandra Denise; Nascimento, Aricélia Ribeiro do. Indagações sobre currículo: diversidade e currículo. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Básica, 2007.

HALL, Stuart. A identidade Cultural da pós-modernidade. Trad. Tomaz Tadeu da Silva, Guacira Lopes Louro. 11.ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

LOURO, Guacira Lopes. Gênero, sexualidade e educação. Uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

LOURO, Guacira Lopes. Teoria Queer: uma política pós-identitária para a educação. Revista Estudos Feministas. [online]. vol.9, n.2, p.541-553, 2001.

MISKOLCI, Richard. Teoria Queer: um Autêntica Editora: UFOP – Universidade Federal de Ouro Preto, 2012. – (Série Cadernos da Diversidade; 6).

MOREIRA, Antônio Flávio; SILVA, Tomaz Tadeu da (Orgs). Currículo, Cultura e Sociedade. São Paulo: Cortez, 1994.
REIS, T., org. Manual de Comunicação LGBTI+. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI/GayLatino, 2018.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. Rev. Bras. Educ. [online]. 2007, vol.12, n.34, pp.152-165.