

A INCLUSÃO DOS SERVIDORES LGBT NO SERVIÇO PÚBLICO TOCANTINENSE

THE INCLUSION OF LGBT SERVERS IN THE TOCANTINS PUBLIC SERVICE

Jessika Villalon Sousa Cruz **1**
Helga Midori Iwamoto **2**

Resumo: Esta pesquisa fala sobre a inserção dos servidores LGBT no serviço público tocantinense. Foram aplicados questionários para servidores que exercessem atividades em organizações públicas, no estado do Tocantins, bem como na Prefeitura Municipal de Palmas. Os questionários continham 30 questões semiabertas, que foram respondidas sobre a condição de anonimato. Os resultados demonstraram que todos os servidores LGBT reforçam suas falas acerca da implantação de ações e melhorias, no que diz respeito a sua inclusão e aceitação nas organizações em que trabalham. Foi evidenciado que os servidores LGBT do Estado do Tocantins não se sentem incluídos em suas organizações e não percebem políticas públicas oriundas do Governo do Estado. Por fim, sugeriram-se melhorias dentro das organizações.

Palavras-chave: Políticas Públicas. LGBT. Inclusão. Serviço Público. Organizações.

Abstract: This research talks about the insertion of LGBT servers in the Tocantins public service. Questionnaires were applied to civil servants who worked in public organizations, in the state of Tocantins, as well as in the Municipality of Palmas. The questionnaires contained 30 semi-open questions, which were answered on the condition of anonymity. The results showed that all LGBT servers reinforce their speeches about the implementation of actions and improvements, with regard to their inclusion and acceptance in the organizations where they work. It was evidenced that the LGBT servants of the State of Tocantins do not feel included in their organizations and do not perceive public policies coming from the State Government. Finally, improvements were suggested within organizations.

Keywords: Public Policies. LGBT. Inclusion. Public service. Organizations.

Mestra do Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas (GESPOL), da Universidade Federal do Tocantins (UFT). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0727682690789665>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0234-1282>. E-mail: jessikaavillalon@gmail.com **1**

Doutora em Administração (Mackenzie). Pós-doutorado em Desenvolvimento Regional (UFT), Professora Adjunta IV, da Universidade Federal do Tocantins (UFT). Docente do Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas (GESPOL-UFT). Docente do Mestrado e Doutorado em Desenvolvimento Regional (PGDRA – UFT). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7968598733241516>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6527-7137>. E-mail: helga@mail.uft.edu.br **2**

Introdução

As primeiras ações direcionadas à população LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais), partiram do Ministério da Saúde, através da Constituição de 1988, com a garantia da promoção e da universalização do direito de acesso aos serviços de saúde. Apenas no ano de 1999, surgiu a primeira política pública LGBT, que foi o Disque Defesa Homossexual (DDH), direcionada para a segurança pública (RAMOS; CARRARA, 2006).

As políticas de promoção da cidadania e direitos humanos foram criadas logo após a criação do Conselho Nacional de Combate à Discriminação (CNCD), em 2001, que era vinculado ao Ministério da Justiça (MELLO; AVELLAR; MAROJA, 2012). No II Programa Nacional de Direitos Humanos, do ano de 2002, foram propostas quinze ações para o combate da discriminação de orientação sexual, como criação de programas de combate à homofobia e a normatização da parceria civil entre casais homossexuais.

As políticas públicas são demandas históricas do movimento LGBT, na luta por direitos e pelo combate à discriminação. Somente apenas no século XXI, que as políticas públicas começaram a ser implementadas de fato, com a instituição do Programa Brasil Sem Homofobia, no ano de 2004.

Em nível estadual se faz necessário realizar um grande estudo sobre as políticas públicas já existentes, para que se possam perceber campos de possível crescimento, e se as políticas públicas já existentes vêm cumprindo o seu papel e oferecendo serviços que proporcionem qualidade à população LGBT.

Assim, esses pontos foram abordados nessa pesquisa constituindo a problemática: como as políticas públicas podem impactar diretamente nos servidores públicos LGBT do Estado do Tocantins?

A realização desta pesquisa se justifica por uma tentativa de contribuição, com a interlocução entre as temáticas de gênero e sexualidade com as políticas públicas, cidadania e direitos humanos. Estes itens devem ser fundamentados em debates teóricos, com o comprometimento dos grupos conhecidos como subalternos: travestis, transexuais, lésbicas, bissexuais e gays.

Muito se questiona acerca da humanidade destes grupos de seres humanos, ou até mesmo lhes é negada, baseando-se em concepções pessoais de governantes, e de crenças heteronormativas, não compatíveis com o respeito à liberdade, e à dignidade, que são encontradas nos espaços democráticos e Estados laicos.

Assim, uma justificativa não menos importante é explicitar como a implantação de políticas públicas para a população LGBT significa avanços para a sociedade, e para a democracia, bem como, se faz necessário expor as expectativas e vivências dos servidores em suas organizações.

Corpo, Gênero e Sexualidade

É comum ver que as pessoas ligam o corpo ao gênero e à sexualidade, dentro da limitação entre o masculino e o feminino, com suas relações entre seus opostos, determinando apenas um padrão para a sexualidade, configurando os padrões de denominados de heteronormatividade e cis-sexualidade. É bem comum também, polarizar os discursos e não pensar em outras formas de relações que não sejam a relação heterossexual. Quando se pensa em políticas públicas, muitas são pensadas em um cunho universal, não sendo pensadas políticas que atinjam as outras classes de pessoas. Para Butler (2003), a “inteligibilidade cultural por meio da qual os corpos, gêneros e desejos são naturalizados” pode ser denominada de “matriz heterossexual”. A autora afirma que esse é um modelo hegemônico em que se presume que os corpos são coerentes, sendo o masculino aquele que expressa macho, e o feminino o que expressa fêmea, com a denotação de um conceito de sexo estável.

Essa matriz exclui todos aqueles que não se encaixam nesse padrão, assim sendo o lugar heterossexual o dominante, e todos os outros grupos sociais acabam por ser normatizados pelo grupo heterossexual, que dita as formas de representação falando por si e pelos outros, naturalizando como universal e única, a sexualidade dita “normal”. A normatização das pessoas coloca tudo aquilo que não é ou não se encaixa dentro do padrão heterossexual, como algo

vergonhoso, e a sociedade coloca os sentimentos sexuais como impuros, ressaltando que eles devem estar remetidos ao contexto secreto e à vida privada. É preciso perceber que a sexualidade também é social e política, pois muitas pessoas necessitam de políticas como a união civil, empregabilidade de travestis e transexuais e outras.

Amaral, Cruz e Toneli (2014) apresentam uma pesquisa sobre as travestis e transexuais relacionadas através dos conceitos de saúde-doença e corpo. A atenção para essa população começou a tornar-se visível dentro das políticas públicas a partir do ano 2001, com ações preventivas e paliativas na área da saúde, muitas vezes sendo percebidas pelos profissionais de saúde e governos como sinônimo de DST's (Doenças Sexualmente Transmissíveis), associando-as também com o uso de drogas, criminalidade, HIV/Aids.

As autoras também apontam que é preciso despatologizar as identidades e discriminar resistências trans, pois ainda são realizadas muitas associações entre as experiências travestis e trans ligadas a marginalização, pobreza, drogas, promiscuidade e patologias. É também necessário que os governos se preocupem com aspectos como: saúde, educação e trabalho, sugerindo a criação de ambulatório de atenção as travestis, como já existentes em grandes cidades, com a implementação de "portarias que permitam o uso de nome social nas instituições administrativas e manifestações de apoio pela retirada dos transtornos de identidade de gênero dos manuais de diagnósticos de doenças". (AMARAL; CRUZ; TONELI, 2014, p. 7)

O Processo Transexualizador

No ano de 1997, o Conselho Federal de Medicina autorizou as realizações das cirurgias de redesignação sexual no Brasil. A resolução que permite a realização dessas cirurgias parte do princípio que as pessoas transexuais são portadoras de desvios psicológicos, com rejeição do fenótipo biológico e que tem tendências a automutilação.

Com a promulgação dessa resolução, essa cirurgia passou a ser legítima no Brasil, sendo necessário que os pacientes apresentem todos os critérios exigidos para a realização desta e que o tratamento seja feito por uma equipe multidisciplinar, incluindo acompanhamento psiquiátrico por no mínimo dois anos para que assim sejam emitidos laudos de transexualidade.

O processo transexualizador acontece através do acolhimento dos pacientes transexuais, com acompanhamento psiquiátrico, hormonioterapia e avaliações de exames periódicos, para se chegar ao tratamento cirúrgico. Vale ressaltar que esta prática clínica se orienta pela psiquiatria. Alguns hospitais universitários do Brasil realizam programas interdisciplinares para atender os usuários transexuais (ARAN; MURTA; LIONCO, 2009).

O Ministério da Saúde assim discutiu no ano de 2004, os critérios para intervenções como implante de prótese de silicone em seios, eletrólise para redução de pelos, redução do pomo de Adão, mastectomia e histerectomia, incluindo também as medicações específicas, promovendo a inclusão das pessoas transexuais para tratamento pelo SUS.

Apenas no ano de 2006, o Ministério da Saúde iniciou as primeiras reuniões sobre o processo transexualizador no SUS. Vale lembrar que o processo transexualizador não se resume apenas em hormonioterapia e acompanhamento psicológico, mas que algumas cirurgias auxiliares também podem vir a ser necessárias.

Ferraz e Kraiczky (2017) definem as políticas públicas como as respostas do Estado para problemas que surgem na sociedade, e se resumem em um conjunto de diretrizes, medidas e procedimentos que traduzem o posicionamento do Estado, referente aos problemas de interesse social. Para Foucault (2008,) as políticas públicas, tanto na individualidade, quanto no social, a partir das perspectivas do Estado, são as práticas que garantem a manutenção dos direitos humanos.

No Brasil, a concepção de gênero ainda está ligada a genitália, que é o fator determinante para se diferenciar homem e mulher. É comum classificar o "homem" como "aquele que penetra", e todo o outro grupo que não está inserido neste divide-se entre "mulher ou não-mulher" (KULICK, 2008).

O direito à saúde é de todas as pessoas, sendo um direito público, e o Estado tem a obrigação de garantir este direito, que está expresso na Constituição Federal de 1988, que reconhece o direito à saúde no seu sentido mais amplo. O Estado tem o dever de promover a

saúde, proporcionar políticas sociais, econômicas e principalmente o acesso à todos os cidadãos, de forma igualitária.

As pessoas “T” (travestis e transexuais) passam por muita discriminação, estigmatizadas desde a infância quando se descobrem diferentes, e isso implica em que muitas não venham a terminar a sua escolarização básica (ROCON *et al*, 2016). Principalmente em uma situação de vulnerabilidade, quando tratamos de direitos humanos, a Política Nacional de Saúde LGBT se configura como uma política que pode atingir a todas as pessoas “T”, permitindo que essas pessoas tenham um serviço de acolhimento na atenção básica, e o mínimo de seus direitos garantidos (FREIRE *et al*, 2013).

Ainda existem muitos obstáculos quando nos referimos a efetividade das políticas públicas voltadas à população LGBT. O desconhecimento de gestores e falta de ações que venham a realizar mudanças significativas, no que tange às necessidades dessa parcela da população, ainda são um desafio. Se faz necessário sensibilizar os profissionais em todas as esferas públicas, para que se tenha um atendimento que não seja discriminatório (MELO *et al*, 2011). A estrutura de governo atual não proporciona avanços com leis e políticas que beneficiem a população LGBT, pois há uma onda conservadora crescente no Brasil, desde o ano de 2018, com o fortalecimento de pensamentos com base em fundamentalismo religioso, propagados principalmente por líderes de estado.

O relatório sobre violência homofóbica no Brasil do ano de 2012, da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, demonstra que em relação ao ano de 2011, houve um aumento de 183,19% das vítimas. Este relatório apresenta dados alarmantes sobre a violência contra pessoas trans, sendo esses, homicídios e lesões corporais. Mas é importante frisar que muitas pessoas ainda não denunciam, tornando os dados apenas estimados.

Recentemente, a Organização Mundial de Saúde retirou o transtorno de identidade de gênero na lista de problemas mentais, mas ainda consta na Classificação Internacional de Doenças (CID). O homem transexual e a mulher transexual se identificam com uma feminilidade ou masculinidade diferente da que se refere ao seu órgão biológico, e quando isso incomoda a pessoa transexual, chamamos de disforia de gênero (POPADIUK; OLIVEIRA; SIGNORELLI, 2016).

O processo transexualizador está contido na Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, do ano de 2011, mas, no entanto, existe uma insegurança desta população quanto à manutenção das políticas públicas existentes, pois portarias podem ser revogadas pelo atual governo, e é necessário que existam leis para garantir todo o processo.

O Brasil é um país muito conservador em alguns aspectos, e nos últimos anos o fundamentalismo religioso tem-se implantado nos Espaços Democráticos, fazendo com que a laicidade seja ameaçada. Os governos devem ser imparciais e impessoais, e atender as necessidades específicas de cada parcela da população.

O Programa Brasil sem Homofobia (ARAGUSUKU; LOPES, 2014) apresentou outras categorias relacionadas à sexualidade e às práticas sexuais, como HSH, que são os homens que têm relações sexuais com outros homens, mas não se consideram homossexuais. Pelúcio (2007) em seu estudo, fala acerca dos *T-lovers*, que se consideram homens heterossexuais e se relacionam com travestis, e as consideram mulheres com pênis.

Até o ano de 2007, as pessoas travestis e transexuais estavam incluídas nas mesmas categorias que os HSH, nos planos de enfrentamento de doenças sexualmente transmissíveis, mas houve uma revisão em relação às mulheres transexuais, e estas foram enquadradas nos planos de epidemia contra DST, na mesma categoria das mulheres cisgênero.

É necessário se pensar estratégias para que a gestão da diversidade sexual seja garantida dentro das organizações, não diferenciando as pessoas por sua orientação sexual, ou que sejam tratados com inferioridade, mas o ambiente deve manifestar respeito e acolher a todos.

Para que as organizações apliquem essas medidas, devem buscar parcerias como universidades e outras organizações, para que a diversidade seja trabalhada e aplicada dentro da organização, com o objetivo de se chegar a um bem comum. Se faz necessário também que, todas as pessoas que exercem suas funções dentro de uma organização sejam treinadas, e tenham acesso a materiais que os ajudem a compreender a diversidade sexual em sua totali-

dade.

Irigaray (2012) faz uma alusão: se uma pessoa que fosse jovem, tivesse uma boa formação, mas se fosse uma pessoa transgênero, esta certamente seria hostilizada no mercado de trabalho. Ele continua sua afirmação, em que mesmo se uma pessoa travesti ou transexual, tivesse todos os conhecimentos e qualificação necessária, e tentasse ser admitida em uma organização que possui políticas de diversidade sexual, seu acesso seria dificultado, pelo fato de não se encaixar nos padrões heteronormativos.

Segundo dados da rede *Transgender Europe* (TRANS MURDER MONITORING, 2015), as chances de uma travesti vir a ser assassinada são 14 vezes maiores do que de um indivíduo homossexual. Kulick (2008) afirma que por causa da estigmatização da sociedade, as travestis não conseguem espaço no mercado de trabalho.

É importante citar a questão dos banheiros para uso de pessoas transexuais, pois o simples fato de utilizar o banheiro pode trazer uma reflexão acerca do entendimento dos espaços de acesso a travestis e transexuais. Muitas mulheres cisgênero não aceitam que pessoas transexuais frequentem o mesmo banheiro que elas, pois sua presença pode se confundir com o sexo masculino. Outras pessoas têm ideias absurdas, em que podem ser abusadas sexualmente por pessoas trans.

As pessoas transgênero, ao utilizarem banheiros públicos, se vêem em uma situação complicada, em virtude de não serem aceitas pelas mulheres cisgênero, pois a maioria delas consideram as travestis e transexuais MTF (*Male to female*) como homens. Ao frequentar os banheiros masculinos, as travestis e transexuais estão sendo ameaçadas por constrangimentos e até mesmo de violências físicas.

Na pesquisa de Andrade (2015), ficou evidenciado que ao perguntarem as pessoas sobre qual banheiro uma pessoa travesti deveria utilizar na escola, a maioria das respostas apontou que deveria ser o banheiro masculino, reforçando o conceito de modelo binário e heteronormativo, que a maioria das escolas perpetua.

É de total responsabilidade da gestão das organizações, criar códigos de ética e condutas que façam com que as pessoas que trabalham em um mesmo ambiente, se respeitem mutuamente, evitando comportamentos ofensivos e preconceituosos, dentro do local de trabalho.

A pesquisa de Caproni Neto e Bicalho (2012), apresentou dados em que a maior parte da violência interpessoal no ambiente de trabalho, são mais pesadas com as travestis e transexuais, do que com as lésbicas, e essa violência é expressada através de xingamentos, comentários maldosos, fofocas e piadas.

A inserção dos servidores LGBT no serviço público tocantinense

Debater a inserção dos servidores LGBT realizando uma reflexão crítica e política, é construir uma identidade e estar presente nas discussões sobre a atualidade. A população LGBT tem uma luta histórica, e esta luta faz parte da atual conjuntura de enfrentamento aos retrocessos referentes à cidadania.

Ao analisar a inserção dos servidores LGBT no serviço público tocantinense, verificamos os problemas que estas pessoas passam frente às contradições ideológicas e políticas.

A pesquisa de campo realizada teve como o público-alvo, os servidores LGBT no serviço público tocantinense (secretarias estaduais e municipais). A partir de uma análise não amostral e por julgamento, e articulando com instrumentos da pesquisa qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas contendo 30 questões.

Esse estudo tem um caráter transversal, em uma abordagem predominantemente qualitativa justificando-se por ser uma forma para entender um fenômeno social, buscando a possibilidade de aprofundar-se nas particularidades dos indivíduos (LEWIN; SOMEKH 2015).

O estudo foi realizado no município de Palmas - Tocantins, e poderiam ser incluídos no estudo, os profissionais que tivessem cargos na esfera pública, tanto estadual, quanto municipal.

Os participantes da pesquisa foram selecionados partindo de uma amostragem não aleatória, segundo Barbetta (2012), e uma amostragem por julgamento, pois os elementos

escolhidos são aqueles tipos típicos da população a que esse estudo é voltado, a população LGBT. Cada profissional recebeu orientações acerca da pesquisa e tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, ficando com uma via deste, garantido seu anonimato. As análises das perguntas abertas foram analisadas de maneira qualitativa, conforme abordagem de Bardin (2011).

As entrevistas foram analisadas de acordo com os dados que se buscavam demonstrar neste estudo, e assim, foi possível identificar algumas características inerentes à todos os entrevistados, como: a percepção que eles têm acerca das políticas públicas voltadas à população LGBT; os episódios de preconceitos vivenciados; a ausência e omissão do Estado frente as necessidades desta parcela da população. Neste estudo, foi realizada uma análise baseando-se em duas variáveis: as políticas públicas percebidas pelos LGBT, e sua inclusão nas organizações públicas.

Análise das Entrevistas

Os participantes da pesquisa foram identificados a partir da inicial “E” (entrevistado(a), na ordem da realização das entrevistas (E1, E2, E3...). As entrevistas foram baseadas nos discursos dos sujeitos pesquisados, e a estratégia utilizada para a coleta de dados foi a entrevista semiestruturada, com um roteiro aberto, registrado em áudio.

As entrevistas aconteceram nos locais de trabalho, em espaços reservados, nas residências, e também em outros espaços. Os materiais capturados em áudio foram transcritos, e analisados a partir da metodologia de análise de conteúdo de Bardin (2011).

Prosseguindo, foi realizado um recorte dos textos com os principais comentários dos servidores LGBTs, possibilitando as análises a seguir.

Conhecimento prévio sobre políticas públicas

Pode-se perceber nas respostas dos entrevistados, que quando questionados: “Você sabe dizer se o Estado do Tocantins possui políticas públicas voltadas à população LGBT?”, percebeu-se que não há políticas públicas existentes e que atuem em defesa da população LGBT, conforme relatos a seguir:

E5 – “Nas unidades de saúde pode usar o cartão do SUS, sem estar o nome retificado e o TRE também, se eu não me engano. Mas só isso, não tem questão de emprego, dessa questão, de nada a ‘bicha’ tem que correr atrás mesmo, para ‘dar a cara para bater’”.

E7 – “Não, o estado do Tocantins não tem políticas públicas específicas para as populações de LGBTs. Existem algumas estruturas, como por exemplo uma comissão dentro da OAB, dentro da defensoria pública existe um núcleo, mas isso não são políticas, são estruturas pontuais que conseguem desenvolver alguma coisa, mas ainda muito timidamente. nós não temos uma política pública por exemplo não temos uma política estadual de saúde da população LGBT algo do tipo já houveram iniciativas para acontecer, mas esses projetos acabam quase que sempre sendo engavetados”.

Diante da inexistência de políticas voltadas especificamente aos LGBTs no Estado do Tocantins, percebemos nas respostas dos entrevistados a necessidade da implantação delas, haja vista que em outros estados do Brasil possuem políticas efetivas. Apesar de existirem movimentos sociais que cobrem políticas públicas do estado, percebeu-se que as ações ainda ocorrem de forma tímida na visão dos entrevistados. Para Torrens (2013), as políticas públicas

são o reconhecimento do estado, que assegura diante da constituição os direitos que são adquiridos pela sociedade.

As políticas públicas são compreendidas por uma pequena parte dos entrevistados. Na visão deles, consideram-se políticas públicas os serviços de saúde, de educação, e são classificadas como serviços essenciais, como a utilização do serviço de saúde público, nome social, segurança, etc.

As diretrizes geralmente são implantadas através de documentos norteadores, a partir dos anseios da sociedade, com regras e procedimentos, relacionando o poder público com a sociedade em forma de leis e programas. (TORRENS, 2013).

A política pública que quase todos os entrevistados sugeriram é a utilização de nome social em todos os órgãos públicos, mas com uma fiscalização maior por parte dos gestores, haja visto que muitos servidores transgênero não possuem essa política, ou não sabem se podem utilizar, ficando à mercê de serem tratados pelo nome civil. Também são necessárias políticas voltadas à prevenção de DST's, focadas nas mulheres lésbicas, e principalmente aos bissexuais, em virtude de que esta é a menor parcela de pessoas "assumidas".

E5 – “Geração de empregos no mercado de trabalho. Não é questão de a gente ser vítimas, e sim ter mais oportunidades, porque a sociedade já impõe que toda trans é obrigada a fazer programa. Tem muito bullying na escola, tem preconceito. A questão de trabalho entre um cisgênero e uma trans, se tiver uma vaga só, eles vão dar para um cisgênero, porque acha que a trans não tem estudo. Se tivessem políticas mais voltadas para o mercado de trabalho e a escola, haveriam mais oportunidades. Daí não ia ter só o programa [prostituição] como opção para elas.”

E7 – “Além da Saúde, precisamos muito de políticas de segurança pública voltadas para a população LGBT. A gente é muito ‘vulnerável’ à diversas formas de violência. Então, pensa por exemplo para uma travesti, para uma mulher trans, são públicos que estão na rua à noite, estão em uma situação em que estão vulneráveis a diversas situações e essa falta de proteção social interfere no bem-estar, na qualidade de vida, interfere na longevidade dessas pessoas né. Quantas travestis, quantas mulheres trans, por exemplo, são agredidas, são assassinadas quantas pessoas LGBT como um todo, sofrem violência pelo simples fato de ser LGBT”

Foi apontada a política de utilização de nome social na rede de atendimento do SUS, como a única em exercício no Tocantins.

O nome social de travestis e transexuais, na rede de acesso do sistema único de Saúde (SUS), abre portas para o acesso dessa parcela da população no serviço de saúde. Vários estados e municípios adotaram portarias próprias, que institucionalizam o uso do nome social, mas ainda há muito a ser feito no âmbito dos direitos sexuais no Brasil. Não obstante, o Brasil ainda é um dos países que têm mais violência e discriminação contra a população LGBT, e atinge todas as pessoas que não se encaixam no padrão heteronormativo. O Brasil atual, se mostra conservador através do seu governo, nos recursos, nos discursos de ódio reproduzidos por líderes políticos e religiosos, nas mortes de vítimas da LGBTfobia, com leis ainda em processo de aprovação no Congresso Nacional (ARAGUSUKU; LOPES, 2018)

Acerca das políticas públicas voltadas para a identidade de gênero, os entrevistados afirmaram que a política de uso de nome social é a mais utilizada, e a que eles mais conhecem. Mas vale ressaltar que esta política não é algo que possa ser considerada única e essencial, sendo apenas um passo inicial quando falamos de políticas públicas que têm a necessidade de serem implantadas.

As políticas LGBT existentes no Brasil ainda são frágeis no que tange ao estruturamento das ações, e existem muitas dificuldades quando os governos tentam gerir essas políticas, pois quase sempre não existem previsões nos planos: PPA, LOA e outros, contando também com um número limitado de servidores para implantar, controlar e avaliar tais políticas. (MELLO; BRITO; MAROJA, 2012)

Foi apontado que as condições de vida das pessoas lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros no estado do Tocantins, são condições de risco como qualquer outras. Quando falamos em uma proteção especial para este grupo, não existem políticas que assegurem a segurança e a punição de crimes como a homofobia e a transfobia por parte do Estado do Tocantins ou do município de Palmas.

E2– *“Precisamos dividir este grupo e LGB e pessoas T. As pessoas LGB como passam despercebidos muitas vezes frente ao estigma, tem condições semelhantes ou até melhores que os heterossexuais, tendo os afeminados maior dificuldade de inserção. Já as pessoas T, mais ainda em seus processos de transição, sofrem mais preconceito, são incompreendidas quando crianças ou adolescente e são expulsos de casa por suas famílias, deixam de estudar e dificilmente são aceitas no mercado de trabalho, sendo obrigadas a exercer profissões voltadas ao sexo, beleza e prestação de serviço em geral. Este é um quadro nacional, que no Tocantins não é diferente. Poucos estados, como São Paulo, hoje têm políticas eficazes para o acolhimento da população T.”*

E5 – *“Bem poderia ser melhor né! As ‘corajosas’, que tem coragem de trabalhar, ‘se viram aí’, e vivem mais ou menos né. As outras ‘só Deus na misericórdia’, vão ‘se acabando nas pedras’, fazendo seus ‘programinhas’, aquela coisa toda. Mas isso aí não é culpa do estado, nem é culpa de ninguém, a culpa é delas mesmas, de ter vontade própria. Mas se tivessem políticas mais voltadas ao meio delas, tivessem alguns cursos profissionalizantes, a direção para um mercado de trabalho, talvez a vida delas seria totalmente diferente.”*

E7 – *“... Na minha percepção, o grupo de pessoas trans [...] a maioria desse grupo não consegue acessar os serviços, não consegue terminar o ensino básico, e vai se perpetuando naqueles clássicos locais: a rua, a prostituição, o salão de beleza, trabalhar numa ‘balada’, naqueles únicos locais que acabam acolhendo essas pessoas. Gays, lésbicas, bissexuais, ele já tem uma sensibilidade maior, porque você não anda com uma faixa na testa dizendo assim: eu sou gay, eu sou bissexual. Claro que algumas pessoas assumem caracteres físicos, trejeitos, etc., e recebem esse tipo de julgamento, e tem uma dificuldade muito maior de empregabilidade.”*

E10 – *“Então, as condições de vida das lésbicas é uma condição estável, gay também, a população T estão mais vulneráveis, em questão de se prostituir de se expor. É preciso especialmente um olhar mais diferente para esse público pois não se trata de vitimismo, mas fazer um olhar especial, porque elas não têm estudo. O pouco que precisam é voltar para sala de aula, não viver na prostituição, o que é um risco muito grande, principalmente para a saúde.”*

Para a criação de políticas públicas que sejam realmente efetivas e que promovam o respeito para a população LGBT, a sociedade teria que aceitar a existência dos modelos diversos, quando nos referimos a diversidade sexual e não adotar apenas um padrão heteronormativo (AVELAR *et al*, 2014).

Os movimentos sociais e organizações não governamentais, que atuam no estado do Tocantins, com tanta discriminação e preconceito, cobram dos governos leis contra a LGBTfobia, e não somente ações governamentais pautadas, como o teor da Carta de Brasília, que traz em sua redação que os poderes públicos necessitavam abrir o diálogo para a promoção da cidadania LGBT, através da abertura de novas políticas públicas, reconhecendo os direitos desta parcela da população (BRASIL, 2008).

Os movimentos sociais atuam, na visão dos entrevistados, com a “*realização de roda de conversas, palestras, conscientização sobre o uso de preservativos.*” E outras ações desenvolvidas por estes movimentos são:

E6 – “*A ATRATO é voltada para o público trans, militando, buscando o reconhecimento tanto do nome social, que hoje já é praticamente aceito em todos os estabelecimentos, quanto na questão da retificação do nome na carteira de identidade. O que também já tá com a fase do andamento bem avançada é a implantação do ambulatório T, na fase de hormonioterapia, acompanhamento médico.*”

E9 – “*Então, dentro do Estado Tocantins a única atuação para esse público específico, que é o público T, é a ATRATO que tem atuado buscando políticas públicas para o público trans, e na questão da construção do ambulatório, voltada para área da saúde e na questão da conscientização do uso do preservativo, que é ‘super’ importante e de outras doenças sexualmente transmissíveis.*”

A nível municipal recentemente foi implantada na gestão atual (que vai até 2020), a utilização do nome social por servidores da prefeitura municipal de Palmas -TO, através da Portaria nº 1117/2016 (PALMAS, 2016), que estabelece o direito pleno do uso do nome social e o “reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no Sistema Único de Saúde (SUS) atendidos nos diversos pontos de atenção à saúde sob gestão do Município de Palmas”. O Decreto Nº 1.726, publicado no Diário Oficial do Município (PALMAS, 2019), “garante o uso e tratamento pelo nome social das pessoas transexuais e travestis nos órgãos e entidades da administração pública municipal.”

E7 – “*O município de Palmas se abriu para questão do ambulatório. Apesar das dificuldades, ele tem estado nessa parceria junto com a ATRATO, e junto com defensoria pública estadual, tentando essa construção. Mas a gente sabe que isso é à passos lentos, essa história não é nova, é antiga, mas esperamos que saia. Está sendo discutido, está sendo pensado, não sabemos quando de fato será concretizado, mas esperamos que isso aconteça em breve. Que a gente possa ter de fato uma política pública, que resolva as necessidades da população LGBT.*”

Butler (2005) aponta que o modelo heteronormativo é o modelo dominante nas práticas sociais. Tudo que contraria a relação entre macho e fêmea é retratado como antinatural, ou até

mesmo perseguido. O Brasil é um estado que impõe a heterossexualidade sobre os cidadãos, pois não existem leis efetivas que combatam as formas de violência praticadas contra os LGBTs.

Assim, os entrevistados apontaram a necessidade da criação de projetos, ações e programas que necessitam ser implantados no âmbito estadual, como “Qualificação dos atendimentos públicos, principalmente segurança, educação e saúde”, e também:

E6 – “Um programa para inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, em no caso de uma mulher trans que fez a transição ou está no processo sem ser discriminada, para que não precise se submeter a prostituição. Eu também creio que a questão da diversidade deve ser debatida melhor nas escolas, porque é muito difícil falar sobre inclusão social, porque eu trabalho com esse público e sei que esta questão não é debatida.”

E5 – “Tratamento de hormonização para as pessoas trans, porque a maioria faz de modo inadequado. Projetos que insiram eles(as) no mercado de trabalho, cursos profissionalizantes. Tanto trans como os LGBTs tem que estudar, e procurar algo melhor para sua vida também né.... Não é só esperar pelos políticos, mas se tivesse políticas públicas seria mais fácil né.”

E9 – “Um deles é a construção do ambulatório T. É preciso também ter uma conscientização e ação, dentro das políticas públicas e especialmente ao público T. Isso porque eu sou uma trans, milito pela causa, e precisamos que todas elas saiam da prostituição e busquem outro meio de sobreviver. Precisamos de políticas voltadas para o estudo. Conscientizá-las que o estudo é mais válido do que a prostituição.”

Conforme apontado pelos entrevistados, as travestis sempre estão ligadas ao conceito de prostituição, e sofrem também com o tráfico de pessoas e exploração sexual (PISCITELLI, 2014)

Quando as políticas públicas focam apenas nos direitos sexuais e reprodutivos, elas reforçam as desigualdades, pois ignoram as demandas dos grupos específicos da população, principalmente ao das pessoas LGBT. As políticas públicas podem ter um importante papel quando falamos em superação das problemáticas de gênero e sexualidade. (FARAH, 2004).

Quanto à inclusão dos servidores LGBT nas organizações

Uma das principais dificuldades relatadas pelos servidores LGBT incluem diretamente o preconceito. É diferente a questão da aceitação e do respeito. É muito comum também ouvir “piadinhas”, palavras de baixo calão e também uma resistência ao nome social, principalmente quando tratamos das servidoras travestis e transexuais. A seguir os relatos dos entrevistados:

E9 – “As minhas dificuldades foram muito grandes, principalmente em ocupar o espaço. Eu tive muita dificuldade, eu sou servidora pública tem oito anos e venho atuando nesse espaço que conquistei. Não foi fácil, mas persisti e até hoje estou lá. Ser trans não é defeito, ser trans é normal, como um ser humano é. Então, eu só quero respeito, e que a ‘pessoa’ me respeite. O meu espaço eu construí dentro do meu trabalho.”

O Ministério da Saúde reconhece que a orientação e a identidade de gênero podem fa-

zer com que as pessoas entrem em um processo de segregação e de vulnerabilidade. Mais de oitenta e cinco por cento das pessoas travestis e transexuais afirmaram já terem sofrido algum tipo de preconceito, conforme os dados apresentados pelo Ministério da Saúde (CARDOSO; FERRO, 2012).

Compreender a realidade das pessoas LGBT no ambiente de trabalho, melhora a qualidade do trabalho desenvolvido dentro das organizações. Quando a discriminação é discutida por todos os servidores, tira os servidores LGBT da zona de vítimas, e os iguala aos outros servidores (MORIN, 2006)

As percepções acerca da revelação da sexualidade no ambiente de trabalho foram diversas. Conforme apontado por alguns entrevistados, a revelação pode ser prejudicial, já outros acreditam que não. Todos os entrevistados afirmaram que já revelaram suas orientações sexuais no ambiente de trabalho.

Uma organização com um ambiente de trabalho heterogêneo é um verdadeiro desafio. A diversidade pode trazer melhorias na tomada de decisões, troca de experiências e motivação, podendo fazer com que a organização atinja suas metas e valores mais rapidamente (ARANHA; ZAMBALDI; FRANCISCO, 2006).

Segundo os entrevistados aconteceram algumas diferenças, porém pequenas no tratamento em detrimento da sexualidade, dentro de suas organizações:

E4 – *“Não sei se é porque hoje eu me considero mulher, mas eu sinto uma certa diferença, um preconceito velado, principalmente por parte de homens. Se um homem está em algum local com você, ou está conversando com você mesmo que seja necessário, para ‘tá conversando’ sempre tem que ter uma pessoa a mais. Eu vejo mesmo que é questão de pessoas preconceituosas, porque pessoas com mente aberta não tem isso, conversa, ‘não tá nem aí’. Em relação, às mulheres, me tratam normalmente, tranquilamente, inclusive de frequentar o mesmo banheiro. Quando há viagens, se precisar dividir quartos, elas não têm problema nenhum. Mas os homens ainda tem essa questão de ‘tá chegando perto.’”*

E5 – *“Mesmo eu me vendo como mulher trans, algumas pessoas me viam como um homem, e faziam comentários: ‘Ah tem uma força de um homem!’ Ou coisa parecida, e não é bem assim a partir do momento que você começa um tratamento hormonal, você perde as suas forças.”*

A heteronormatividade, é um fator cultural, que coloca a orientação heterossexual como superior à outras orientações sexuais, fazendo com que a sociedade considere que esta é a orientação certa, ou a esperada que todas as pessoas a manifestem. Crer que a heterossexualidade é o padrão normativo, e desconsiderar todas as outras manifestações sexuais, leva ao comportamento de intolerância às outras vertentes. (CECARELLI; FRANCO, 2010).

Esse tipo de preconceito ainda é percebido de forma mais constante com as servidoras travestis e transexuais. Essas pessoas sempre são enxergadas com um caráter fetichista, ou associadas com ‘engano’, ou “fingem ser mulheres”. O tratamento destinado a elas é inferior ao destinado a qualquer outro tipo de pessoas, mesmo se elas possuírem formações ainda superiores, como Vale (2007) ressalta que a detração às travestis e transexuais é próxima da ‘injúria racista’. No ano de 2019, o Supremo Tribunal Federal enquadrando os crimes de homofobia e transfobia como crimes de racismo.

É notável a distinção entre os servidores gays, lésbicas, e suas diferenças com as servidoras transexuais, pois conforme afirmado por elas, o uso e respeito do nome social dentro das organizações é uma grande dificuldade por parte dos servidores cisgênero:

E4 – *“É só o fato das pessoas mais velhas, que me conhecem das antigas, ainda me chamarem pelo meu nome de registro. Tá mudando gradativamente eu acho que precisa mais de*

uma questão de conscientização, para ensinar as pessoas sobre a questão do tratamento do nome.”

E5 – *“Você se vê como uma mulher, e a pessoa te tratar como homem. No meu caso, é que eu sou uma mulher trans, acham que mesmo fazendo readequações você vai continuar sendo um homem, tem uma força de um homem entendeu? Aí falam: - Você ainda tem o órgão genital masculino ainda, então você para mim é homem!’ E continuam a te tratar como homem, isso é muito constrangedor. De peito, ‘cabelão’, tomando hormônios e sendo tratada como um homem normal.”*

Dentro do contexto atual, a transexualidade está ligada a “disforia de gênero” no meio de diversas disputas que mobilizam pessoas da sociedade civil (ALMEIDA E MURTA, 2013). Não se pode reduzir o preconceito sofrido pelas servidoras lésbicas, gays e bissexuais, mas as transexuais estão sujeitas à mais formas de preconceito, pois existem diversos fatores que as diferenciam dos demais, principalmente a passabilidade. A passabilidade pode ser considerada uma performatividade de gênero, em que uma pessoa transgênero pode não ser reconhecida como tal, sendo reconhecida através da matriz cisgênero. (PONTES e SILVA, 2017)

A comunidade LGBT tem ganhado visibilidade através das lutas, mas isso incomoda a sociedade conservadora, e a onda fundamentalista que vem crescendo no Brasil nos últimos anos. Os governos têm ameaçado as conquistas dos direitos das minorias. (MALANDRIN, 2018).

Como mencionado pelos participantes, nenhuma das organizações do Estado do Tocantins em que eles trabalham possuem políticas específicas para os servidores LGBT:

E5 – *“A minha organização não faz nenhum trabalho, não tem nenhum plano, não tem nada que de inclusão para os LGBTs. Independentemente de você ser LGBT, gay, lésbica, intersexual, eles não fazem esse trabalho, não há uma inclusão. Entra lá, e no fim ou aceita ou engole, ou então vai sofrer preconceito. Isso não é só lá eu vejo em todas as instituições públicas do Estado do Tocantins.”*

A sociedade civil, que tem buscado meios e estratégias para atender os direitos da sociedade, combatendo as diversas formas de exclusão social. Assim, as organizações precisam assumir uma postura colaborativa, e mais firme, para que possam até mesmo prevenir atitudes de preconceito nos ambientes de trabalho. (ROQUE, 2007)

A cultura social heteronormativa ainda é um fator predominante nos ambientes de trabalho. A heteronormatividade é algo subjetivo, que se espera naturalmente através da crença de que todas as pessoas são heterossexuais. Isso pode trazer constrangimentos, episódios de preconceito e até mesmo discriminação contra os servidores. (CARDOSO; FERRO, 2012).

Grunig (2011) afirma que os servidores anseiam serem ouvidos por suas organizações, e que possam estabelecer uma relação de diálogo, participando diretamente da tomada de decisões, estabelecendo políticas de inclusão das minorias, principalmente para os LGBT.

Assim, os servidores relataram o que veem em seus ambientes de trabalho, e suas expectativas para seu futuro enquanto servidores LGBT, através *“do protagonismo dos próprios LGBTs nos movimentos e em suas organizações”* e *“Cada vez mais ganhando espaço na sociedade preconceituosa, apesar dos retrocessos.”* Assim, um dos servidores destacou suas expectativas:

E7 – *“Apesar de todas as dificuldades, de todos os problemas, eu sou uma pessoa bastante otimista. Eu acho que nós temos lutado para o espaço, nós temos afirmado a nossa capacidade de trabalho, a nossa capacidade intelectual. Assim como qualquer outra pessoa, eu acho que nós temos conquistado espaços importantes. Aos poucos, no mercado de trabalho,*

ainda em passos muito mais lentos do que a gente gostaria, temos muito a crescer, muito a melhorar, mas eu acho que o caminho é ascensional acho que a gente tende a crescer.”

As organizações precisam criar estratégias para os seus servidores LGBT, através da adoção de políticas específicas para melhorar, e até mesmo transformar as relações de trabalho entre os servidores, tornando o ambiente mais receptivo e até mesmo acolhedor, frente às diferenças de gênero e sexualidade (ALMEIDA; VICENTE, 2012).

Considerações Finais

O acesso dos servidores LGBT nas organizações ainda pode ser considerado um grande tabu perante a sociedade. Assim, este trabalho teve como objetivo geral analisar a intenção dos servidores LGBT e sua aceitação dentro das organizações. Na realização da pesquisa, ficou evidenciado que as políticas públicas são uma forma de combate à desigualdade social. A partir desta premissa, foi iniciada a análise sobre a inclusão social dos servidores públicos LGBTs, em seus ambientes de trabalho.

Como um instrumento investigativo, buscou avaliar se os servidores LGBT se sentem incluídos em suas organizações, e se existem políticas públicas que objetivam a permanência e o desempenho de um bom trabalho por parte dos servidores na cidade de Palmas-Tocantins, servidores estes oriundos das esferas municipal e estadual.

A metodologia aplicada possibilitou que os resultados alcançados expusessem uma triste e dura realidade, que os servidores LGBT passam diariamente: não existem políticas públicas efetivas, apenas poucas ações voltadas especificamente a estes servidores são realizadas. Não existem resultados significativos que demonstrem que estes servidores têm a sua cidadania garantida.

É necessário considerar que existem outras variáveis que não podem ser quantificadas e podem estar associadas diretamente com o comportamento dos servidores, como sua relação de trabalho, apoio da família, afinidade com o trabalho desenvolvido, entre outras. Mas, os servidores afirmaram em sua maioria, que já passaram por situações de preconceito ou as vivenciaram dentro do seu ambiente de trabalho.

Durante o processo da pesquisa, aconteceram vários imprevistos principalmente por esta ser embasada através de entrevistas semiestruturadas. Aconteceu um insucesso nas entrevistas com os gestores de secretarias dos âmbitos municipal e estadual. Talvez por medo de exporem as fraquezas, ou dificuldades frente à implantação de políticas públicas. Os servidores entrevistados “abriram seus corações” mostrando e relatando suas vivências pessoais.

Acerca das referências bibliográficas, tivemos uma grande dificuldade em virtude de poucos trabalhos regionais estarem publicados, e também a carência de estudos desenvolvidos por pesquisadores tocantinenses, sendo este trabalho um trabalho de vanguarda, expondo os problemas dos servidores LGBT.

Assim, a verificação do objetivo geral deste trabalho possibilitou a compreensão de que uma política pública é existente quando ela é plenamente percebida por aquele público que tem como alvo. Este trabalho constituiu-se de uma pesquisa qualitativa, sendo realizada através de uma análise de conteúdo de Bardin (2011), com base nas entrevistas com servidores públicos LGBT.

As perguntas da entrevista abordaram como os servidores públicos se sentiam em suas organizações em que exercem suas funções. Muitos relataram em suas falas a ocorrência de piadas e brincadeiras LGBTfóbicas no ambiente de trabalho. Os servidores reconheceram que em suas organizações, não existem políticas efetivas que proporcionem eles sejam tratados com equidade. Os entrevistados ressaltaram que são necessárias a criação de ações de conscientização, e respeito, àqueles que estão compreendidos na parcela da população considerada como diversidade.

Existem muitos desafios para as organizações públicas, e assim a implantação de políticas públicas poderá contribuir diretamente, fazendo com que os servidores sintam acolhidos

em suas organizações, com um combate direto das desigualdades.

Os servidores apontaram que apenas a cidade de Palmas – Tocantins tem uma política pública, que foi exclusivamente criada para contemplar as pessoas transgênero, através do Decreto nº 1.726, que garante a utilização do nome social em diversos setores da Prefeitura.

Podemos perceber que as falas dos entrevistados exigem mudanças e alterações, no que tange a discriminação e o preconceito, no meio social e nos ambientes de trabalho, pois, além disso, a insuficiência de políticas específicas causa muitos desgastes aos servidores.

Até o término desta pesquisa, não houve resposta por parte dos gestores que receberam as perguntas para entrevista com o intuito de apresentar um diagnóstico na visão dos gestores.

Foi evidenciado que a implantação de políticas públicas pode ajudar diretamente os servidores LGBTQI+, pois muitos apontaram que ainda existem muitas barreiras e eles passam por preconceitos diariamente, principalmente as servidoras transexuais em detrimento ao respeito e utilização do nome social.

Os entrevistados apontaram também que existe muito preconceito na sociedade, de forma geral. O panorama apresentado nessa pesquisa, demonstra que existe muita diversidade nas organizações, sendo este um tema muito complexo e polêmico, mas necessário que seja discutido. As respostas dos entrevistados mostram que todos têm o interesse de ver uma organização que acolha os servidores, independentemente de suas diferenças.

Como sugestões futuras de pesquisa, pontuamos que ainda existem poucos estudos no estado do Tocantins acerca dos trabalhadores LGBT e de suas experiências, em detrimento de ações afirmativas sendo necessárias mais pesquisas neste âmbito.

Também sugerimos a realização demais trabalhos que comparem as relações entre as organizações de ordem pública e particular, sendo muito importante mais estudos comparativos entre setores diferenciados.

Os gestores de organizações públicas precisam promover atividades voltadas à diversidade, com fins de buscar uma melhora no tratamento das pessoas LGBT, haja vista que não existe nenhuma formação exclusiva com respeito à diversidade LGBT no Estado.

Assim, sugerimos para estudos futuros, que sejam abordadas mais questões sobre os LGBTs tocantinenses, e suas percepções acerca das escassas políticas que possam surgir em um futuro próximo. A temática apresentada tem muitos aspectos que não geram números, mas é necessário que as organizações se atentem para essas demandas dos seus servidores, levando em consideração seus relatos e o crescimento de um fundamentalismo, que se reflete diretamente nas organizações.

Também é necessário que os gestores se atualizem constantemente, saibam tratar os servidores LGBT e se atentem às suas necessidades com mais formações, cursos, voltados para um bom atendimento de forma global, e o ambiente de trabalho não seja um local desestimulador ou que exija que esses servidores realizem um trabalho além do que o necessário, para que comprovem sua competência.

Também podemos perceber que as sugestões dos servidores não são algo difícil de se atingir, ou que demanda muitos recursos financeiros. São demandas possíveis e muitas vezes comportamentais. Por fim, este trabalho é importante, no que tange a contribuição com conhecimentos que levem a novas discussões sobre os servidores LGBT e políticas públicas de qualidade, bem como trabalhos e novos artigos científicos com um enfoque na qualidade de vida dos servidores LGBT tocantinenses.

Referências

AMARAL, M. dos S. et al. “Do travestismo às travestilidades”: uma revisão do discurso acadêmico no Brasil entre 2001-2010. *Psicol. Soc.*, Belo Horizonte, v. 26, n. 2, p. 301-311, Aug. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822014000200007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 Mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822014000200007>.

ANDRADE, Luma. **Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa**. Rio de Janeiro: Metanoia, 2015.

ARAGUSUKU, H.A.; LOPES, M.A.S. **Políticas Públicas e Direitos LGBT no Brasil: dez anos após O Brasil Sem Homofobia**. 2014.

ARAN, M.; MURTA, D.; LIONCO, T. Transexualidade e saúde pública no Brasil. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 4, p. 1141-1149, Aug. 2009. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232009000400020&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 Mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232009000400020>.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 8ª Edição Ver. Ed. UFSC, 2012.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Almedina Brasil: São Paulo (2011)

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CAPRONI NETO, H. L.; BICALHO, R. A. **Análise das violências interpessoais vivenciadas por não-heterossexuais**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 36., 2012, Rio de Janeiro. Trabalhos Apresentados... Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

FERRAZ, D.; KRAICZYK, J. (2017). Gênero e políticas públicas de saúde -construindo respostas para o enfrentamento das desigualdades no âmbito do SUS. **Revista de Psicologia da UNESP**, v. 9, n. 1, p. 70-82.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução Joice Elias Costa. 3.ed. Porto Alegre: Artemed, 2009.

FOUCAULT, M. (2008). **Segurança, território e população**. São Paulo: Martins Fontes.

FREIRE, E. C. et al. A clínica em movimento na saúde de TTTs: caminho para materialização do sus entre travestis, transsexuais e transgêneros. **Saúde debate**, Rio de Janeiro, v. 37, n. 98, p. 477-484, Sept. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042013000300011&lng=en&nrm=iso. Acesso em 18 Mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-11042013000300011>.

IRIGARAY, H.A. **Travestis e transexuais no mundo do trabalho**. In: FREITAS, M.E.; DANTAS, M. (Org.). Diversidade sexual e trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

KULICK, D. **Travesti: prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2008.

LEWIN, C.; SOMEKH, B. **Teoria e métodos de pesquisa social**. Petrópolis-SP: Vozes, 2015. 472 p.

MARCONI, M. de A. LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

MELLO, L.; AVELAR, R. B. de; MAROJA, D.. Por onde andam as políticas públicas para a população LGBT no Brasil. **Soc. estado.**, Brasília, v. 27, n. 2, p. 289-312, Aug. 2012. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922012000200005&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 Mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69922012000200005>.

PELUCIO, Larissa. **"Mulheres com Algo Mais"** - corpos, gêneros e prazeres no mercado sexual travesti. *Revista Versões*, v. 03, p. 77-93, 2007.

POPADIUK, G. S.; OLIVEIRA, D. C.; SIGNORELLI, M. C. A Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros (LGBT) e o acesso ao Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS): avanços e desafios. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, p. 1509-1520, May 2017. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232017002501509&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 Mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232017225.32782016>.

RAMOS, S., & CARRARA, S. (2006). **A constituição da problemática da violência contra homossexuais**: a articulação entre o ativismo e a academia na elaboração de políticas públicas. **PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva**, 16(2), 185-2005.

RIBEIRO, E. P. **Micronarrativas como estratégia de comunicação interna**. 2014. 190f, Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação). Escola de Comunicações e Artes. Universidade de São Paulo.

ROCON, Pablo Cardozo et al. Dificuldades vividas por pessoas trans no acesso ao Sistema Único de Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, p. 2517-2526, 2016.

TRANS MURDER MONITORING. **“Transrespect versus Transphobia Worldwide”** (TvT). Disponível em: <https://transrespect.org/en/research/trans-murder-monitoring/> (2015).

Recebido em 27 de maio de 2020.

Aceito em 09 de outubro de 2020.