



# PADRÃO DE RESPOSTA

Rio Sem Homofobia 2013



**NÍVEL SUPERIOR**

## Advogado

### **QUESTÃO 1**

Pontos sobre os quais o profissional do Direito deve intervir:

1. foi aprovado x impossibilitado de assumir
2. aparência masculina - nome feminino x causaria muitos problemas
3. uso do nome “falso” – uso do banheiro masculino

Ações propostas e respectivas justificativas:

Encaminhamento à Defensoria Pública, para orientação (como proceder para fins trabalhistas) e para propositura da ação cabível que assegure ao rapaz a assunção do cargo para o qual foi aprovado, e para indenização por dano moral, visto que:

A incompatibilidade entre a aparência e os documentos, no caso do transexual, não deve ser motivo para lhe ser negado o direito de assumir o cargo.

Não há no caso falsidade no uso do nome masculino, pois se trata de nome ou “identidade social” que, além de traduzir a real identidade do rapaz, tem sido admitida inclusive por órgãos públicos.

O mesmo se verifica com o uso do banheiro, já autorizado em vários locais.

A atitude da empresa é infundada e discriminatória, caracterizando uma conduta transfóbica, e que autoriza inclusive um eventual pedido de indenização por dano moral por parte do rapaz.

Embora não haja legislação específica que trata da questão transexual, especialmente quanto à alteração de seu nome/sexo, o que prejudica a correção de todos seus documentos, o rapaz encontra-se amparado pela Constituição Federal que veda qualquer forma de discriminação e assegura a igualdade de direitos entre todos.

A alegação de “problemas para a empresa” não inibe os direitos constitucionalmente garantidos do rapaz.

### **QUESTÃO 2**

Pontos sobre os quais o profissional do Direito deve intervir:

1. a “advertência” quanto à manifestação afetiva, na área comum do condomínio, que não afronta a moral e os bons costumes;
2. a “sugestão” de mudança para evitar problemas.

Ações propostas e respectivas justificativas:

Encaminhamento à Defensoria Pública (junto à Justiça Estadual) para propositura da ação cabível para que se assegure ao casal homoafetivo o exercício de seu direito a manifestações de afeto como qualquer casal heterossexual, na área comum do condomínio, visto que no caso não agridem a moral e os bons costumes, e para eventual indenização por assédio moral, visto que:

A relação homoafetiva deve ser respeitada pela sociedade, inclusive e especialmente no seu local de moradia, ainda que não se caracterize necessariamente uma união estável, pois não há qualquer fundamento legal que impeça este tipo de comportamento, desde que não se afrontem a moral e os bons costumes.

Após o reconhecimento pelo STF da união estável homoafetiva como entidade familiar, não há fundamento para se restringir as manifestações de afeto à área privada de convivência. Tais práticas devem ser admitidas em locais públicos e de uso comum, do mesmo modo que o são para casais heterossexuais.

A atitude do síndico, que representa o condomínio, não tem fundamento e caracteriza discriminação, de nítida natureza homofóbica, e que autoriza inclusive pedido de indenização por dano (assédio) moral, uma vez que as duas mulheres foram advertidas injustificadamente quanto ao seu comportamento na área comum do condomínio e estão sendo constrangidas a mudar de residência, “para que evitem maiores problemas”, o que chega a ser uma ameaça, exclusivamente em razão de sua orientação sexual.

Embora não haja legislação específica que trate desse tipo de questão, a decisão do STF que estendeu às uniões homoafetivas as normas previstas para as uniões estáveis, deu nova dimensão jurídica à proteção desse tipo de relação. Além disso, as mulheres estão amparadas pela Constituição Federal que veda qualquer forma de discriminação e assegura a igualdade de direitos entre todos, tendo como princípio fundamental o respeito à dignidade da pessoa humana.



# PADRÃO DE RESPOSTA

Rio Sem Homofobia 2013



**NÍVEL SUPERIOR**

## Assistente Social

### **QUESTÃO 1**

Relação da situação apresentada com o projeto ético-político do Serviço Social na contemporaneidade e a existência de diferentes projetos societários em disputa. Discutir temas como violação de direitos humanos e sociais, relações de trabalho e/ou a questão social. Apresentar uma proposta metodológica de encaminhamento da situação que explicita objetivos profissionais e procedimentos técnico-operativos, relacionando-os a referências teórico-metodológicas e ético-políticas. Os procedimentos sugeridos deverão ser encadeados e processuais, de âmbito individual e coletivo, sugerindo conhecimentos mínimos sobre discriminação no ambiente de trabalho.

### **QUESTÃO 2**

Relação da situação apresentada com o projeto ético-político do Serviço Social na contemporaneidade e a existência de diferentes projetos societários em disputa. Discutir temas como violação de direitos humanos e sociais, relações comunitárias e/ou a questão social. Apresentar uma proposta metodológica de encaminhamento da situação que explicita objetivos profissionais e procedimentos técnico-operativos, relacionando-os a referências teórico-metodológicas e ético-políticas. Os procedimentos sugeridos deverão ser encadeados e processuais, de âmbito individual e coletivo, sugerindo conhecimentos mínimos sobre reconhecimento de uniões entre pessoas do mesmo sexo no Brasil.



# PADRÃO DE RESPOSTA

Rio Sem Homofobia 2013



## NÍVEL SUPERIOR

### Psicologia

#### QUESTÃO 1

1. Proporcionar um ambiente acolhedor para que ele narre o ocorrido, expressando sentimentos; seus pensamentos sobre a ação tomada pela empresa; impactos na vida dele em relação à expectativa com aquele trabalho.
2. Com a permissão do usuário, procurar a empresa para propor uma intervenção educativa que abordasse a temática, fosse com possibilidade de reversão da situação daquele sujeito, fosse para pautar o tema da transexualidade. A ação seria tanto no sentido de oferecer informações sobre o processo transexualizador, quanto para trabalhar o mal estar ou desconforto que esta situação desconhecida pode gerar sobre todos, gestores, empregados, candidatos. Sobretudo discutir a incoerência entre a avaliação de desempenho e avaliação moral.
3. Ainda com a permissão do usuário, tentar recuperar, junto aos profissionais da empresa, como foi o processo de seleção e não contratação, no sentido de reunir os envolvidos para uma conversa sobre o ocorrido.
4. Ouvir do sujeito que atitudes pretende tomar na sua vida com isso e oferecer os recursos do Centro neste sentido, buscando sempre dar lugar tanto para o acolhimento do sofrimento do sujeito, se for o caso, quanto para apontar a dimensão social e coletiva da questão. Importante não desqualificar seus sentimentos em relação ao ocorrido, mas contextualizar a situação na condição mais ampla da sociedade, em relação ao desconhecimento sobre o assunto e a transfobia que nos atravessa.
5. Para além do caso em si, oferecer uma formação, mais ou menos continuada, em função da demanda que se possa provocar na empresa, sobre questões LGBT para, no mínimo, o setor de RH responsável pelas contratações. Gênero e diversidade sexual raramente são pautados na universidade e os profissionais não incorporam essas discussões em suas práticas profissionais.

#### QUESTÃO 2

1. Proporcionar um ambiente acolhedor para que a situação possa ser contada com os detalhes que ela ou elas quiserem, estando atenta para os pontos que possam lhes parecer relevantes: a discriminação, a falta de reconhecimento daquela relação como afetiva, a invasão da privacidade, visto a interferência na vida do casal; o constrangimento da situação ou quaisquer outros pontos que ela/elas julgue/m relevantes. É preciso ter clareza que quem deve dar o destaque sobre a situação é a usuária, não devemos supor o que fez com que as pessoas procurassem o serviço.

2. Apostar em uma postura política de garantia de direitos, no sentido de deixar claro que os direitos delas estão sendo violados. Isso posto, ter clareza que são elas que vão medir até onde querem ir e por que caminhos.
3. Acompanhar e fortalecer as usuárias nas ações que julgarem interessante propor.
4. Convite ao síndico, com anuência das usuárias, para uma conversa com a equipe interdisciplinar para esclarecimentos sobre a situação.
5. Após entender como é a interação das usuárias com o condomínio, pensar com elas se se trata de uma ação isolada do síndico ou uma postura mais geral dos condôminos.
6. Discutir intervenções de caráter educativo, para além dos muros desse condomínio, que desconstruam a ideia de que um casal do mesmo sexo é outra coisa diferente de um casal, que se constitui nas mesmas bases de qualquer outro, com toda a diversidade que a conjugalidade e as construções de família exigem na sociedade contemporânea.