

ATENDIMENTO DO MPT À
POPULAÇÃO
LGBTIQ+

ATENDIMENTO DO MPT À
POPULAÇÃO
LGBTIQ+

EXPEDIENTE

Ministério Público do Trabalho

Procurador-Geral do Trabalho

Alberto Bastos Balazeiro

Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

Maria Aparecida Gugel

Chefa de Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

Sandra Marlicy de Souza Faustino

Chefa de Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

Ludmila Reis Brito Lopes

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

Adriane Reis de Araújo - Coordenadora Nacional

Ana Lúcia Stumpf González - Vice-coordenadora Nacional

Organização:

Gerência do Projeto de Empregabilidade LGBTQ+

Sandra Lia Simón

Sofia Vilela de Moraes e Silva

**BRASÍLIA
2021**

SUMÁRIO – CARTILHA DE ATENDIMENTO DO MPT À POPULAÇÃO LGBTIQ+

- 1 - APRESENTAÇÃO **5**
- 2 - IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL **8**
- 3 - SIGNIFICADO DA SIGLA LGBTIQ+ **12**
- 4 - ATENDIMENTO AO PÚBLICO **18**
- 5 - DATAS RELEVANTES PARA A POPULAÇÃO LGBTIQ+ **23**
- 6 - LEGISLAÇÃO E MATERIAL DE APOIO **23**
- 7 - SUGESTÃO DE VÍDEOS, CAMPANHAS, FILMES E DOCUMENTÁRIOS **26**

APRESENTAÇÃO

A presente cartilha foi elaborada pela Gerência do Projeto Estratégico de Empregabilidade LGBTQI+ da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade e Combate à Discriminação no Trabalho (Coordigualdade). A Gerência contou com a colaboração de Jô Assumpção, integrante da equipe do projeto Cozinha & Voz.

Objetiva-se identificar conceitos e situações relacionadas à população LGBTQI+, que podem ter repercussão no ambiente de trabalho, bem como facilitar o tratamento dado pelo próprio Ministério Público do Trabalho (MPT) a este segmento da sociedade historicamente discriminado e oprimido.

A cartilha também apresenta caminhos e possibilidades de atuação do Ministério Público do Trabalho para a inclusão das pessoas LGBTQI+ no mercado de trabalho, propiciando instrumentos facilitadores do diálogo, para alcançar a conscientização e a interlocução no recorte identidade de gênero e orientação sexual junto às empresas e aos sindicatos, em constante articulação com outras instituições de Estado e organismos internacionais.

Trata-se de buscar uma forma didática e objetiva que auxilie no reconhecimento de uma situação da vida, muitas vezes submersa ou envolvida em preconceitos que não encontram nenhum tipo de fundamento no Estado Democrático de Direito. Para tanto, exemplos do que pode ser considerado tratamento discriminatório foram abordados, bem como exemplos de boas práticas de conduta e comportamento, de maneira que se alcance uma espécie de manual que possa ser utilizado diariamente por todas as pessoas que trabalham no MPT. Como não poderia deixar de ser, toda a legislação pertinente também foi compilada.

Uma das metas prioritárias institucionais do MPT é exatamente o combate à exclusão social e à discriminação no trabalho. Nesse sentido, nada mais natural que todas as pessoas que integrem a instituição estejam preparadas para essa importante missão, inclusive para que possam agir preventivamente, com base em permanentes processos de conscientização.

Já é tempo de a sociedade tratar todas as pessoas de forma igualitária, com igual consideração, profissionalismo, educação, dignidade e respeito. Cabe ao MPT, dentro do seu âmbito de atuação, exigir esse tratamento. Mas de nada vale investigarmos e exigirmos condutas, se não fazemos o nosso dever de casa e se não cuidamos da forma de agir dentro do próprio MPT.

O principal propósito desta cartilha, portanto, é fazer com que a comunidade MPT se familiarize com a realidade da comunidade LGBTQI+, que conheça termos e conceitos, que compreenda que pessoas que não se enquadram no padrão heterocisnormativo apenas têm uma forma diferente de identidade, que não deve, em hipótese alguma, discriminá-las. Não se trata de trazer um roteiro extensivo de todos os conceitos que envolvem a matéria, até porque não há consenso sobre diversos assuntos, mas discutir os termos mais usados e suas possíveis significações.

O tratamento que o MPT deve dar à população LGBTQI+ nada mais é do que a aplicação concreta dos Princípios de Yogyakarta – documento elaborado por um grupo de especialistas, reunidos em novembro de 2006, na cidade de Yogyakarta, na Indonésia, por iniciativa da Comissão Internacional de Juristas e do Serviço Internacional de Direitos Humanos.

Segundo a própria Introdução ao documento, trata-se de princípios que “refletem a aplicação da legislação de direitos humanos internacionais à vida e à experiência das pessoas de orientações sexuais e identidades de gênero diversas e nenhum deles deve ser interpretado como restringindo, ou

de qualquer forma limitando, os direitos e liberdades dessas pessoas, conforme reconhecidos em leis e padrões internacionais, regionais e nacionais”.

O MPT sempre se destacou como vanguarda na defesa intransigente dos direitos humanos. Não poderia ser diferente agora.

Uma excelente leitura!

Sandra Lia Simón e Sofia Vilela de Moraes e Silva

IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL

IDENTIDADE DE GÊNERO

A identidade de gênero compreende a experiência interna, única e individual, que cada pessoa tem em relação a si mesma. Essa experiência pode ou não corresponder ao sexo que foi atribuído à pessoa no nascimento, sexo em regra constatado apenas com a observação da genitália. A identidade de gênero está incluída no infinito espectro da diversidade humana e abrange o sentimento exclusivo que cada pessoa tem sobre seu próprio corpo e/ou outras expressões desse corpo.

Na atualidade, em decorrência de diversos fatores, o gênero apresenta-se como uma construção social, que muitas vezes impede a pessoa de perceber-se ou mesmo assumir-se de forma correspondente ao que efetivamente sente. No nascimento, ao “atribuir-se o sexo” apenas mediante a constatação da genitália, já se direciona a vida das pessoas, de forma que, daquelas identificadas como homens, são esperados determinados tipos de padrão e condutas, convencionados como comportamentos masculinos, enquanto que das pessoas identificadas como mulheres se esperam outros padrões de comportamento, convencionados como femininos, transmitindo-se a ideia de uma suposta “naturalização”, quando na verdade se trata de uma imposição decorrente de construção social. Essa forma de identidade termina por cercear a livre percepção que as pessoas têm sobre si, sobre seu corpo e sobre seus sentimentos, engessando-as a padrões previamente exigidos que desconsideram sua essência.

Quando falamos de **identidade de gênero**, referimo-nos, portanto, ao gênero com o qual uma pessoa efetivamente se identifica, independentemente de padrões que tenham sido predeterminados e/ou impostos. Nesse contexto, as pessoas podem se identificar como homem, como mulher ou como pessoa não binária (as três principais formas de identidade de gênero), independentemente do sexo que lhes foi atribuído no momento de seu nascimento. Uma pessoa poderá, ainda, estar fora dessas três principais formas de identidade de gênero, por exemplo as travestis, que – mesmo reivindicando e assumindo o feminino – podem não se enquadrar em uma dessas três formas de identidade de gênero.

A identidade de gênero também pode se referir ao gênero que se atribui a uma pessoa, tendo por base o que se reconhece como indicação de papel social, tal como as vestimentas, o corte de cabelo, os traços, a maneira de falar.

*Simone de Beauvoir: Não se nasce mulher,
torna-se mulher (imposição da sociedade para
assumir determinados tipos de papéis)*

Pessoas cisgêneras são pessoas cuja identidade de gênero corresponde ao sexo que lhes foi atribuído no momento do nascimento.

Pessoas transgêneras ou **pessoas transexuais** são pessoas cuja identidade de gênero não corresponde ao sexo que lhes foi atribuído no momento do nascimento. Essas pessoas podem ou não modificar sua aparência ou função corporal, por meios médicos, cirúrgicos ou outros.

Pessoas não binárias são pessoas que não se percebem como pertencentes a um gênero exclusivamente, não se limitando ao masculino ou feminino, ou não se percebem como pertencentes a qualquer tipo de gênero.

Nas falas e nas escritas, verificamos que a língua portuguesa é sectária e não inclusiva.

As discussões sobre a utilização do gênero neutro.

Ainda que seja perfeitamente compreensível a importância da causa, deve-se observar que na verdade a língua portuguesa não apresenta de fato esse sectarismo. Na realidade, a língua portuguesa tem e usa o gênero neutro, herdado do latim. O que ocorre é que o neutro de 1ª e 2ª declinações dos adjetivos latinos, terminado em “um”, evoluiu para o mesmo “o” do masculino, terminado em “us”. No caso citado (todo/toda), em latim teríamos “totus” (masculino), “tota” (feminino) e “totum” (neutro). A rigor, a língua portuguesa sequer apresenta desinência de masculino, apenas de feminino.

Em princípio, convencionou-se substituir a letra identificadora do gênero por x ou por @: todxs ou tod@s, mas essa forma, além de se limitar à escrita, dificulta a leitura para pessoas com deficiência visual. Vem então a possibilidade de utilização da letra “e” como definidora do gênero neutro: “todes”.

Essa discussão ainda se encontra em andamento e dependerá da própria evolução da sociedade e da linguagem, que é dinâmica.

ORIENTAÇÃO SEXUAL

Capacidade que cada pessoa tem de experimentar atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente (heterossexualidade), do mesmo gênero (homossexualidade) ou de mais de um gênero, assim como de ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas.

(nunca utilizar a expressão “opção sexual”, porque não se trata de escolha, mas de sentimento que pertence à essência da pessoa, independentemente de sua vontade).

Conforme preâmbulo dos “Princípios de Yogyakarta”, há as seguintes definições sobre orientação sexual e identidade de gênero:

COMPREENDENDO “orientação sexual” como estando referida à capacidade de cada pessoa de experimentar uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como de ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas.

ENTENDENDO “identidade de gênero” como estando referida à experiência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode, ou não, corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo-se aí o sentimento pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive o modo de vestir-se, o modo de falar e maneirismos.

SIGNIFICADO DA SIGLA LGBTIQ+

A sigla tem por objetivo identificar, de forma rápida, pessoas integrantes dos diversos grupos que não se encaixam nos padrões heterocisnormativos.

A identificação pode levar em conta a identidade de gênero ou a orientação sexual.

A primeira sigla com projeção no Brasil foi GLS (gays, lésbicas e simpatizantes). No decorrer dos anos, os movimentos sociais e organizações ligadas à temática sentiram a necessidade de atualizar a sigla para abarcar as diversidades que envolvem a temática da identidade de gênero e orientação sexual. As mais utilizadas hoje em dia são: LGBT, LGBTI, LGBTIQ+, LGBTIQ+, LGBTIQA+. Vejamos o significado:

LÉSBICAS – Mulheres que se relacionam afetiva e/ou sexualmente com outras mulheres



GAYS – Homens que se relacionam afetiva e/ou sexualmente com outros homens.



BISSEXUAIS – Pessoas que se relacionam afetiva e/ou sexualmente com ambos os gêneros.



TRANSGÊNEROS/TRANSEXUAIS E TRAVESTIS

MULHERES TRANS são pessoas que não se identificam com o sexo masculino que lhes foi atribuído no momento do nascimento apenas por identificação da genitália, e que seguem ao longo da vida uma construção física, de caráter permanente, que possibilita a real conformação de sua identidade.

HOMENS TRANS são pessoas que não se identificam com o sexo feminino, que lhes foi atribuído no momento do nascimento apenas por identificação da genitália, e que seguem ao longo da vida uma construção física, de caráter permanente, que possibilita a real conformação de sua identidade.

Importante: Não é procedimento cirúrgico que determina a condição transexual, e sim como as pessoas se identificam.



TRAVESTIS são pessoas que vivenciam papéis de gênero feminino, mas não se reconhecem nem como homens, nem como mulheres. Podem não se reconhecer como não binárias, sentindo-se como “outro gênero” ou como “um não gênero”.

Devem sempre ser tratadas no feminino: AS travestis (é considerado ofensivo utilizar o masculino). Há grande estigma em relação às travestis, que costumam ser falsamente identificadas como profissionais do sexo, sendo que as travestis podem exercer qualquer tipo de profissão. Considerando-se que não é o procedimento cirúrgico que determina a condição de transexual, muitas pessoas que hoje se assumem como travestis poderiam, em teoria, ser consideradas mulheres transexuais, mas essa identificação dependerá de cada pessoa, de como se percebe e se vê.

QUEER – Não é sobre uma orientação sexual específica ou identidade de gênero, mas diz respeito a pessoas que podem se identificar como algumas das letras da sigla, mas também com todas elas ou com nenhuma, mas que não fazem parte do universo binário necessariamente.

INTERSEXUAIS – Pessoas que têm uma variação de características sexuais que incluem cromossomos ou órgãos genitais que não permitem que ela seja identificada isoladamente como masculino ou feminino.

Atenção: não usar a expressão “hermafrodita”, que é reservada para plantas e não para pessoas.

+ DIVERSAS E INFINITAS POSSIBILIDADES – As diversas outras formas e identidades, variantes ou dissidentes, que possam ter ou vir a ser identificadas e/ou reconhecidas, pois a diversidade humana é infinita e imponderável.

Outras possibilidades que podem se encaixar na sigla e pertencer ao **+**:

ASSEXUAIS – Pessoas que não têm atração afetiva e/ou sexual por outras, traduzindo-se como a falta de interesse em atividades sexuais e até mesmo em falta de orientação sexual.

DEMISSEXUAIS – Pessoas que somente sentem atração sexual em relação a outra quando já existe um envolvimento ou laço emocional, afetivo ou intelectual para com essa outra pessoa.

PANSEXUAIS – Pessoas que sentem atração por todos os gêneros sem fazer distinção, pessoas que sentem atração por outras pessoas independentemente de gênero. Diferenciam-se dos bissexuais, pois as pessoas bissexuais reconhecem os diferentes gêneros e os encaram de forma diferente, sendo que a percepção de diferenças pode levar a uma atração de diferentes graus, conforme o gênero.

Exemplos de identidades não binárias (que também podem estar incluídas no +)

IDENTIDADES NÃO-BINÁRIAS MAIS COMUNS



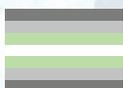
Não-binária: Alguém que não é nem 100% homem nem 100% mulher. Esta identidade pode ser utilizada para resumir outra identidade mais obscura ou complexa, ou como uma identidade por si só.



Agênero: Alguém sem gênero, que não acredita que nenhum gênero lhe sirva, ou alguém de gênero neutro. Geralmente usam o primeiro significado.



Demigênero: Parte de um gênero, ou um gênero fraco. A outra parte do gênero pode ou não existir. Geralmente utiliza-se como demimenina ou demimenino, mas é possível ser de outros demigêneros.



Homem não-binário: Uma pessoa não-binária que acredita que alguma coisa relacionada ao gênero masculino seja útil para descrever seu gênero.



Gênero-fluxo: Alguém cujo gênero muda de intensidade de tempos em tempos. O gênero pode chegar a ser 100% intenso ou a deixar de existir certas vezes, mas não necessariamente.



Gênero queer/genderqueer: Um rótulo que denota o rompimento com os padrões de gênero. Muitas pessoas consideram uma versão mais política de não-binária, mas algumas pessoas binárias também se identificam com o termo.



Gênero-fluido: Alguém cujo gênero muda de tempos em tempos, não importa entre quais ou entre quantos gêneros, ou qual a frequência das mudanças. Existem vários subtipos de gênero-fluido.



Mulher não-binária: Uma pessoa não-binária que acredita que alguma coisa relacionada ao gênero feminino seja útil para descrever seu gênero.



Andrógine: Um gênero entre dois gêneros, ou cujo gênero é uma mescla de dois gêneros. Na grande maioria das vezes, estes gêneros são os binários, mas nem sempre e o caso.



Neutros: Uma pessoa de gênero neutro, que possui gênero totalmente diferente de masculino e feminino, ou que não possui gênero. Atualmente, geralmente é utilizado o primeiro significado.

(segundo pesquisa feita por nbandproud com 844 pessoas não-binárias em 2016)

Fonte: <https://orientandoorg.tumblr.com/post/164274605761/descri%C3%A7%C3%A3o-da-imagem-uma-imagem-com-um-fundo-de>. Acesso em: 5 out. 2020.

Expressões do universo LGBTIQ+ que não necessariamente se encontram no espectro de abrangência da identidade de gênero ou da orientação sexual

DRAG QUEEN: expressão artística, são personagens criadas por artistas que usam roupas, em regra, de mulher, de forma cômica ou exagerada.

CROSSDRESSER: homem que se veste com roupas de mulher, sem necessariamente ser homossexual.

Língua ou dialeto da comunidade LGBTIQ+: o PAJUBÁ

Trata-se de linguagem utilizada inicialmente por pessoas trans, mas que hoje é usada por toda a comunidade LGBTIQ+. Visto que muitas pessoas trans iniciaram sua vivência enquanto tal em situações de excepcionalidade, era uma forma de conversarem entre si, sem que fossem identificadas. O pajubá teve sua origem na fusão de termos da língua portuguesa com termos extraídos dos grupos étnico-linguísticos nagô e iorubá, comumente utilizados nas práticas de religiões afro-brasileiras. Os terreiros de candomblé sempre foram espaços de acolhimento para pessoas pertencentes a grupos historicamente excluídos e discriminados, incluindo a comunidade LGBTIQ+, daí a utilização dessa linguagem específica para outros contextos além dos terreiros.

Você provavelmente já usou várias expressões do pajubá como gíria (“lacre”, “bafo”, “uó”, dentre outras), sem saber da sua origem.

*Outra palavra bastante utilizada é **LGBTfobia**, sinônimo para se referir ao ódio à população LGBTIQ+.*

ATENDIMENTO AO PÚBLICO

O convívio social igualitário perpassa o respeito às diferenças e o tratamento inclusivo. A prestação de serviço público, notadamente no Ministério Público do Trabalho, deve se coadunar com o respeito a todos os cidadãos, de forma que se sintam acolhidos no órgão, bem como que não sejam vítimas de violência institucional, atitudes preconceituosas e discriminatórias.

Independentemente da crença, religião e convicções morais e políticas, há um dever legal de os servidores públicos tratarem todas as pessoas com urbanidade (art. 116, XI, Lei nº 8.112/1990).

A população LGBTIQ+ historicamente é atacada e agredida, por isso este manual traz recomendações para que a prestação do serviço público pelos servidores, membros e estagiários seja lastreada pela dignidade, igualdade e respeito.

1. QUESTÕES GERAIS PARA TRATAMENTO

- Independentemente de gênero, orientação sexual, expressão e identidade de gênero, raça, cor, etnia, origem, idade, religião, condição de deficiência, classe social, assim como qualquer outro fator, todas as pessoas merecem respeito e devem ser tratadas com igualdade e dignidade.
- Importante acolher as pessoas em situação de vulnerabilidade, portanto, demonstre empatia, desenvolva a escuta, olhe nos olhos, busque auxiliá-las na solução das dúvidas e demandas.
- Não inviabilize a entrada de pessoas devido à utilização de roupas, calçados, maquiagem, tatuagens, piercings, penteados

e adereços, bem como não emita juízos com base nesses critérios.

- Lembre-se de que nem todas as pessoas possuem acesso digital, por isso, oriente com clareza, linguagem simples e acessível, se necessário, em razão da condição de deficiência. Se possível, utilize-se das tecnologias disponíveis na PGT, PRT e na PTM para prestar a informação e agilizar processos.

- Compreenda que as demonstrações de afeto de pessoas LGBTIQ+ devem ser respeitadas na mesma medida que são aceitas socialmente em casais heterossexuais.

2. UTILIZAÇÃO DO NOME SOCIAL

O uso do nome social é um direito e deve ser respeitado, conforme Portaria da PGT nº 1.036, de 1º de dezembro de 2015, a qual garante a utilização do nome social no Ministério Público do Trabalho, dispondo que:

Art. 1º Fica assegurado a todas as pessoas travestis e transexuais, assim como todas aquelas cuja identificação civil não reflita adequadamente sua identidade de gênero, o uso do nome social, banheiro e vestiário no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

§ 1º Entende-se por nome social aquele pelo qual travestis e transexuais se identificam e são identificadas pela sociedade.

§ 2º A utilização do nome social será observada no tratamento pessoal sempre que solicitado e mediante requerimento da parte interessada, nas seguintes situações:

- I – cadastro de dados e informações de uso social;
- II – cadastro para ingresso e permanência nas unidades ministeriais;

- III – comunicações internas de uso social;
 - IV – endereço de correio eletrônico;
 - V – identificação funcional de uso interno da instituição (crachá);
 - VI – lista de ramais da instituição;
 - VII – nome de usuário(a) em sistemas de informática;
 - VIII – inscrição em eventos promovidos pela instituição e emissão dos respectivos certificados.
- § 3º Nos casos dos incisos V a VIII (última parte), o nome social deverá ser anotado no anverso e o nome civil no verso do documento respectivo.

[...]

Art. 3º O campo “nome social” deve ser inserido nos formulários e sistemas de informação utilizados nos procedimentos de denúncia, identificação das partes, MPT Digital, questionários e pesquisas.

- Portanto, é essencial que no atendimento geral (verbal e escrito), no pregão das audiências, nas atas, nos documentos internos e externos, na elaboração de crachás e demais situações que se fizerem necessárias o servidor/membro/estagiário respeite o nome social, de acordo com a identidade de gênero, independentemente de alteração do documento de identidade.
- Use sempre o nome social nas formas faladas e escritas, conforme informado pela pessoa. Se houver dúvida, pergunte como a pessoa gostaria de ser chamada e identificada.
- Só utilize o nome civil em documentos oficiais, quando estritamente necessário e preferencialmente mantendo essa informação em caráter sigiloso, para evitar qualquer constrangimento.
- Procure tratar todas as pessoas LGBTQ+, assim como qualquer cidadão que necessite de atendimento no MPT,

como “senhora” ou “senhor”, conforme a identidade de gênero. Havendo dúvida, pergunte. Não deduza.

3. UTILIZAÇÃO DE BANHEIROS E VESTIÁRIOS

Nos termos da Portaria da PGT nº 1.036, de 1º de dezembro de 2015:

Art. 4º No âmbito do Ministério Público do Trabalho, deve ser garantido o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com o nome social e a identidade de gênero de cada pessoa.

Parágrafo único. É vedada a criação de espaços de uso exclusivo para pessoas travestis e transexuais.

- Não deve haver qualquer constrangimento na utilização de banheiros no âmbito do MPT por qualquer pessoa. Os banheiros femininos devem ser utilizados por aquelas pessoas que se identificam com o gênero feminino e o banheiro masculino por quem se identifica com o gênero masculino.
- É vedada a disponibilização de banheiro ou outro espaço exclusivo para pessoas LGBTIQ+;

4. COMUNICAÇÃO

- O universo jurídico possui inúmeros termos técnicos e siglas incompreensíveis para boa parte da população. Por isso, a linguagem acessível é indispensável para um bom atendimento.
- Comunique-se assertivamente, de forma direta e honesta, mas pacientemente e delicadamente. Não suponha que todas as pessoas tenham as mesmas experiências, níveis educacionais e compreensão. É necessário traduzir termos.

- Se, durante o atendimento, for cometida alguma “gafe” em relação à pessoa LGBTIQ+, seja cortês e desculpe-se. Estamos em constante aprendizado e é importante sermos humildes para reconhecer nossos erros.

- Não interrompa ou tente adivinhar a demanda alheia. Deixe a pessoa se expressar para explicar a demanda/dúvida. Busque reorganizar os fatos e as informações.

- Tenha empatia. Infelizmente há um histórico de violência e maus-tratos em relação à população LGBTIQ+. Diante disso, como instituição responsável pela preservação dos direitos sociais, temos de ser exemplo de acolhimento e inclusão.

DATAS RELEVANTES PARA A POPULAÇÃO LGBTIQ+

29 DE JANEIRO – DIA DA VISIBILIDADE TRANS

17 DE MAIO – DIA DE COMBATE À LGBTFOBIA

28 DE JUNHO – DIA DO ORGULHO LGBTQIA+

29 DE AGOSTO – DIA DA VISIBILIDADE LÉSBICA

23 DE SETEMBRO – DIA DA VISIBILIDADE BISSEXUAL

26 DE OUTUBRO – DIA DA VISIBILIDADE INTERSEXUAL

LEGISLAÇÃO E MATERIAL DE APOIO

LEGISLAÇÃO

Princípios de Yogyakarta

Convenção nº 111 da OIT

Convenção nº 190 da OIT e sua Recomendação nº 206 da OIT

Convenção Interamericana contra toda Forma de Discriminação e Intolerância

Constituição Federal de 1988

Lei nº 9.029/95

Decreto nº 8.727/2016: garante o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

CNMP – Nota Técnica nº 8, de 15 de março de 2016 – Trata-se de nota técnica sobre a atuação do Ministério Público na proteção do direito fundamental à não discriminação e não submissão a tratamentos desumanos e degradantes de pessoas travestis e transexuais, especialmente quanto ao direito ao uso do nome social no âmbito da Administração Direta e Indireta da União, dos Estados e dos Municípios. Íntegra da nota técnica: www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Notas_Tecnicas/NotaTcnica8.pdf

Nota Técnica 02/2020 da Coordigualdade – Define diretrizes para a atuação do MPT na defesa dos direitos da população LGBTIQ+ no ambiente de trabalho. A NT recomenda, entre outros pontos, que empresas, órgãos públicos, empregadores e sindicatos, de todos os setores econômicos ou mesmo entidades sem fins lucrativos, sigam princípios como mitigação ou neutralização de riscos psicossociais, uso do nome social, uso do banheiro de acordo com a identidade de gênero, adoção de medidas para reprimir a prática de violência e assédio, entre outros.

MATERIAL DE APOIO

PÁGINAS TRANS: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/cartilha-paginas-trans/@@display-file/arquivo_pdf

MPT EM QUADRINHOS: Edição 43 – Respeito à população LGBTIQ+ nas relações de trabalho: <https://mptemquadrinhos.com.br/edicoes/respeito-a-populacao-lgbtiq-nas-relacoes-de-trabalho>

OIT. UNAIDS E PNUD. PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DE PESSOAS LGBT NO MUNDO DO TRABALHO: https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocao-DireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf

MANUAL DE COMUNICAÇÃO LGBTIQ+: <https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>

STF. Diversidade: Jurisprudência do STF e Bibliografia Temática: www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ColetDiversidade.pdf

SUGESTÃO DE VÍDEOS, CAMPANHAS, FILMES E DOCUMENTÁRIOS

Canal preto

www.youtube.com/watch?v=gJUjGq8kONI

www.youtube.com/watch?v=meFwOQwRDw

www.youtube.com/watch?v=gJUjGq8kONI&list=RDCMUCKlJw-4VffxmmEgH3lVlLyJQ&start_radio=1&t=16

Cozinha e Voz

www.youtube.com/watch?v=PHDbKNSY_V8

www.youtube.com/watch?v=sJMifQe6ICE

www.youtube.com/watch?v=5gvqq4v9BOM

Campanha do MPT, OIT, UnaiDs

www.youtube.com/watch?v=5gvqq4v9BOM

Documentário/Filmes/Séries:

A garota dinamarquesa

A morte e vida de Marsha P. Johnson

A revolta de Stonewall

Azul é a cor mais quente

Hoje eu quero voltar sozinho

Laerte-se

Meninos não choram

Milk: a voz da igualdade

Nanette

Paris is burning

Pose (série)

Revelação

Tomboy

Transamérica

XXY

