



Cartilha

L G B T Q I A +

Projeto de Formação Sindical

IDENTIDADE DE GÊNERO E DIVERSIDADE SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO



Cartilha LGBTQIA+

Publicação da Secretaria de Políticas Públicas e Sociais do Sindicato dos Químicos do ABC

Rua Senador Fláquer nº 813 – Centro - Santo André/SP
CEP.: 09010-160 – Tel. (11) 4433-5800
Site: www.quimicosabc.org.br
E-mail: secretariapoliticassociais@quimicosabc.org.br

Presidente:
Raimundo Suzart

Secretário Geral e de Imprensa:
Paulo José dos Santos

Secretaria de Políticas Públicas e Sociais Ambiente:
Jansen Nunes Rosa

Publicação pertencente ao Projeto de Formação Sindical: Identidade de Gênero e diversidade sexual nas relações de trabalho

Realização:



Sindicato dos Químicos do ABC

Apoio:



Internacional de Trabalhadores da
Construção e Madeira

Edição: Ágama – Criação em Mídia e Imagem

Santo André – novembro/2021

Apresentação

A construção de uma sociedade realmente justa e igualitária pressupõe o fim de todas as formas de preconceito e discriminação sexista, racial, étnica, dentre outras.

Dessa forma, o Sindicato dos Químicos do ABC, por meio de sua Secretária de Políticas Sociais está colocando no rol das prioridades de sua agenda a defesa das trabalhadoras e trabalhadores LGBTQIA+.

O primeiro passo foi a realização de debates no curso **Identidade de Gênero e Diversidade Sexual nas Relações de Trabalho** realizado em outubro deste ano, promovido pela entidade em parceria com a Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira – ICM.

O segundo, a publicação desta Cartilha LGBTQIA+ que ora chega as suas mãos.

Embora esse debate não seja algo novo no movimento sindical brasileiro, principalmente na CUT, é um dos que menos tem avançado ao longo do tempo. Mas isso está mudando.

Se nos propormos a representar toda a categoria, não podemos ignorar o fato de que ela também é composta por trabalhadoras e trabalhadores com identidades de gênero e orientações sexuais diversas.

Esperamos que estas e outra ação importante, que foi a construção de um Coletivo LGBTQIA+ do Sindicato, nos impulse a uma representação sindical mais aberta e conectada com os desafios colocados nas atuais relações de trabalho.

Raimundo Suzart
presidente

Jansen Nunes Rosa
Secretaria de Políticas
Públicas e Sociais

• Apresentação	03
• LGBTQIA+ : Entenda o significado de cada letra	06
• Homossexualidade: sim! Homossexualismo: não!	08
• Família: laços de afeto e diversidade	10
• Orientação Sexual e Identidade de Gênero	12
• Direito ao NOME SOCIAL	13
• Datas importantes para as LGBTQIA+	14
• O que diz a nossa Constituição Federal	15
• Homofobia no ambiente de trabalho	16
• 10 Ações para Combater a Discriminação Contra LGBTQIA+ no Ambiente de Trabalho	17
• Direitos dos trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIA+	18
• Normas internacionais: nossas aliadas	19
• Direitos LGBTQIA+ nas Convenções Coletivas do Sindicato dos Químicos do ABC	20
• Discriminação, violência, LGBTfobia	23
• Onde denunciar os crimes contra LGBTQIA+	24
• Coletivo LGBTQIA+ do Sindicato: um ponto de acolhimento e luta	26

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos.

Todos os direitos humanos são universais, interdependentes, indivisíveis e inter-relacionados.

A orientação sexual e a identidade de gênero são essenciais para a dignidade e humanidade de cada pessoa e não devem ser motivo de discriminação ou abuso.

Princípios de Yogyakarta,
documento sobre direitos humanos nas áreas
de orientação sexual e identidade de gênero,
do qual o Brasil é signatário

LGBTQIA+

Entenda o significado de cada letra

A sigla que para muitos é uma sopa de letrinhas continua a crescer e representa como esse orgulho foi evoluindo ao longo do tempo e ganhou letras conforme os anos.

Cada letra está relacionada com uma orientação sexual – e não “opção sexual”, pois não é algo que se escolhe.

Você sabe o que significa cada uma? Vamos lá:

L **LÉSBICAS:** mulheres que se identificam como mulheres e sentem desejo/atração sexual por outras mulheres.

G **GAYS:** Homens que se identificam como homens e sentem desejo/atração sexual por outros homens.

B **BISSEXUAIS:** pessoas que sentem desejo/atração sexual por homens e mulheres.

T **TRANSEXUAIS:** Pessoas que assumem uma identidade oposta ao gênero de nascimento, tanto corporal, quanto psicologicamente. Em muitos casos, há a necessidade de cirurgias e mudanças físicas para adequação.

TRAVESTI: Quem nasceu como sendo do gênero masculino, mas se identifica com o gênero feminino, sem que reivindique a identidade de ‘mulher’.

Q **QUEER:** pessoas que não se identificam com o feminino ou masculino e transitam entre os “gêneros”. Elas também podem não concordar com os rótulos socialmente impostos.

I **INTERSEXUAL:** a pessoa que nasce com uma anatomia reprodutiva ou sexual que não se encaixa na definição típica de sexo feminino ou masculino.

A **ASSEXUAIS:** Não se sentem atraídas por outros indivíduos.

+ **SINAL UTILIZADO** para quem não se identifica com nenhuma dessas definições.

Cisgênero	Transgênero
<i>Mulheres cisgêneras</i> são aquelas em consonância entre o sexo anatômico e a expressão de gênero. Elas podem ser homossexuais, bissexuais ou heterossexuais	<i>Mulheres transgêneras</i> são aquelas em dissonância entre o sexo anatômico e a expressão de gênero. Elas podem ser homossexuais, bissexuais ou heterossexuais
<i>Homens cisgêneros</i> são aqueles em consonância entre o sexo anatômico e a expressão de gênero. Eles podem ser homossexuais, bissexuais ou heterossexuais	<i>Homens transgêneros</i> são aqueles em dissonância entre o sexo anatômico e a expressão de gênero. Eles podem ser homossexuais, bissexuais ou heterossexuais

FONTE: ALVES, CLÁUDIO. MULHERES CISCÊNERO E MULHERES TRANSCÊNERO: EXISTE UM MODELO LEGÍTIMO DE MULHER?. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017.



Homossexualidade: sim!

Homossexualismo: não!

Há 30 anos, a Organização Mundial da Saúde (OMS) removia a homossexualidade da lista de doenças.

A decisão não acabou com preconceito e discriminação, mas foi um passo importante para a compreensão da homossexualidade como identidade sexual, que não necessita de cura.

No Brasil, em 1985, o INSS retirou o homossexualismo do seu catálogo de doenças.

O Conselho Federal de Psicologia, na década de 90, aboliu o uso da expressão e proibiu os pretensos tratamentos de cura da homoafetividade.



“Nós precisamos enfrentar o debate do Estado Laico, precisamos dizer para as pessoas que em nome de Deus não se pode matar, discriminar, fazer piadinha. Nós precisamos tratar sobre esses temas, não ter medo de falar sobre isso, a população LGBT existe, os trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIA+ estão no dia a dia das nossas vidas, sejam amigos ou não, você não precisa gostar, você precisa respeitar.”

Maria Izabel da Silva, Bel da CUT, educadora.



FAMÍLIA: laços de afeto e diversidade

Uma família tradicional é normalmente formada pelo pai e mãe, unidos por matrimônio, e por um ou mais filhos, compondo uma família nuclear ou elementar.

Na Constituição brasileira, “para efeito de proteção do Estado é reconhecida a união estável entre homem e mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento”.

Em 2011, o Supremo Tribunal Federal (STF), após décadas de lutas das pessoas LGBTQIA+, reconheceu a legalidade da união civil entre pessoas do mesmo gênero. Em 2017, ao aceitar a tese da multiparentalidade, o Tribunal indicou ainda que o biológico e o afetivo tinham o mesmo peso para estabelecer o que são os vínculos familiares.

Em 2013, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu pela legalidade e constitucionalidade do casamento entre casais homossexuais e, no mesmo ano, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) determinou que os oficiais de registro de casamento estavam proibidos de recusarem a celebração de união entre pessoas LGBTQIA+.



“Você que é heterossexual não apertou um botão quando tinha doze anos, no início da adolescência, e falou ‘a partir de agora eu vou gostar de mulheres’, não é assim, esse desejo simplesmente se impõe. Quando eu me vi adolescente eu me vi me masturbando ou sentindo atração pelos meus coleguinhas de sexo masculino. Depois de muitos anos de luta contra isso eu percebi que eu sou natural, que eu não sou do demônio, eu não sou criminoso, eu não sou doente, mas que é assim, esse desejo se impõe. As pessoas podem ser homossexuais, heterossexuais, bissexuais. Então, quando estamos falando de homossexuais, heterossexuais, bissexuais estamos falando de orientação sexual, nós estamos falando de um desejo”.

Fabrizio Rosa, Policial Rodoviário Federal, integra a Rede Nacional de Operadores de Segurança Pública, de policiais, bombeiros, guardas municipais, que são LGBTQIA+.

Orientação Sexual e Identidade de Gênero

Quando tratamos da forma como nos relacionamos, o termo correto é orientação sexual e não opção sexual.

Essa definição parte da ideia de que orientação é um direcionamento do desejo, algo que acontece naturalmente, enquanto opção trabalha com a ideia de escolha.

Por isso, o mais adequado é utilizar orientação, que indica o gênero pelo qual alguém se sente preferencialmente atraído, podendo ainda ser bissexual ou não binário – que não se enquadra em valores relativos às identidades masculina ou feminina.

IDENTIDADE DE GÊNERO: como alguém se entende individualmente na sociedade

ORIENTAÇÃO SEXUAL: como a pessoa se relaciona sexualmente com outros gêneros



Direito ao NOME SOCIAL

O reconhecimento de um nome que corresponda à forma como alguém se enxerga internamente impacta na afirmação da cidadania, ao disponibilizar ferramentas, inclusive legais, para impedir situações constrangedoras.

A possibilidade de pedir atualização do cadastro com o nome social foi instituída na Portaria 1.820, em 2009, que estabeleceu a Carta de Direitos dos Usuários do SUS. O inciso I do artigo 4º da carta determina:

“...identificação pelo nome e sobrenome civil, devendo existir em todo documento do usuário e usuária um campo para se registrar o nome social, independente do registro civil sendo assegurado o uso do nome de preferência, não podendo ser identificado por número, nome ou código da doença.”

Lei 7.716/89

- **Art. 1º:** Serão punidos na forma da lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional;
- **Art. 20:** Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, **pena** : reclusão de 1 a 3 anos e multa.

Datas importantes para as LGBTQIA+

29 de janeiro

Dia Nacional da Visibilidade Trans.

17 de maio

Dia Internacional de Combate à Homofobia.

28 de junho

Dia do Orgulho LGBTQIA+

29 de agosto

Dia Nacional da Visibilidade Lésbica.

23 de setembro

Dia da Visibilidade Bissexual.



Manifestantes tomam as ruas após os tumultos de Stonewall, no verão de 1969.

Foto: Domínio Público



O que diz a nossa Constituição Federal:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito a vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

Homofobia no ambiente de trabalho

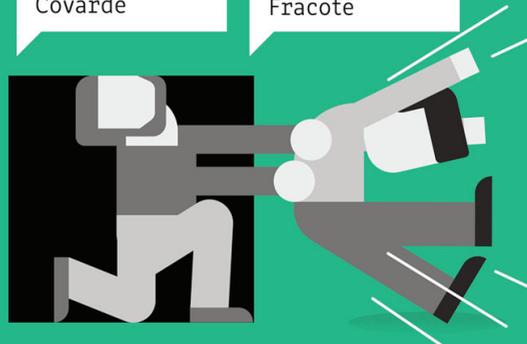
O que fazer

1. Conversar e tentar resolver amigavelmente;
2. Recorrer ao superior;
3. Recorrer ao RH;
4. Buscar ajuda no Sindicato;
5. Denunciar no Disque 100;
6. Denunciar no Comitê de Direitos Humanos ou Comitê de Direitos da Comunidade LGBTQIA+;
7. Denunciar no MP ou na Delegacia da PC (geral ou específica).



Menininha
Maricas
Gay
Bebezão
Bicha
Covarde

Esquisito
Filho da mamãe
Nerd
Criado pela vó
Frouxo
Fracote



Ações preventivas

1. Realizar rodas de conversa na empresa;
2. Produzir material informativo;
3. Convidar o movimento LGBTQIA+ em datas importante;
4. Dar visibilidade para as violações.

10 AÇÕES para combater a discriminação contra LGBTQIA+ no ambiente de trabalho

1. Garantir direitos iguais, tratamento justo e respeitoso no ambiente de trabalho.
2. Combater todas as formas de discriminação, inclusive piadas LGBTQIA+ fóbicas.
3. Atuar de forma clara em casos de preconceito.
4. Incluir em documentos e políticas da empresa o compromisso com a promoção de direitos LGBTQIA+.
5. Não firmar parcerias ou acordos com organizações que promovam a discriminação ou patrocinem personalidades preconceituosas.
6. Abrir discussão sobre temas LGBTQIA+ e promover espaços de denúncia dentro do ambiente de trabalho contra o preconceito.
7. Promover a formação de profissionais na área de recrutamento para que estejam preparados para realizar a inclusão de trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIA+.
8. Inserir a identidade de gênero como um dos temas de debate dentro da organização.
9. Realizar ações afirmativas em defesa da igualdade e da diversidade.
10. Apoiar eventos que tenham como foco a luta contra discriminação por orientação sexual.

Extraído do Almanaque LGBTQIA+ da CUT

Direitos dos trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIA+

Planos de Saúde

Os convênios têm de aceitar parceiros e parceiras de mesmo gênero como dependentes dos trabalhadores e trabalhadoras beneficiários.

Imposto de Renda

É possível declarar o companheiro ou a companheira como dependente.

Comunhão de bens

O Código Civil determina que parceiros em união homoafetiva se declarem em regime de comunhão parcial de bens.

Pensões

O companheiro ou a companheira tem direito a solicitar pensão por morte.

Pensão alimentícia

O companheiro ou a companheira tem direito a pedir pensão em caso de separação judicial.

Carteira de Trabalho

Não é permitido a quem emprega efetuar qualquer anotação na carteira de trabalho que cause danos à imagem do trabalhador ou da trabalhadora, como referências a gênero ou sexualidade, origem social, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade e saúde.

A medida nos lembra também que o registro em carteira e o trabalho formal é um artigo raro entre trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIA+, a maioria em situação de informalidade.

Extraído do Almanaque LGBTQIA+ da CUT

Normas internacionais: nossas aliadas



Convenção 111 da OIT

Desde 1966, está em vigor no país a Convenção 111 da OIT sobre a não discriminação no emprego e ocupação. Os países que ratificaram a norma são obrigados a proteger todas as pessoas contra o preconceito no ambiente de trabalho e também aquelas que estão se preparando para trabalhar ou procurar emprego.

De acordo com a convenção é necessário adotar medidas contra a discriminação com base em “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Convenção 190 da OIT

Entrou em vigor em junho de 2021 a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, que visa combater a violência e o assédio no ambiente de trabalho.

O documento estabelece o conceito de violência e assédio como “uma variedade de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou sua ameaça (...) que sistematicamente ou isoladamente (...) visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos”. O conceito geral ainda inclui a “violência ou assédio baseados em gênero”.

Assim, violência e assédios são comportamentos, práticas, ameaças que têm por objetivo causar danos: físicos, psicológicos, sexuais e/ou econômicos.

Vale tanto para atos isolados quanto para práticas sistêmicas. São inaceitáveis.

Direitos LGBTQIA+

nas Convenções Coletivas do Sindicato dos Químicos do ABC

PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

A. Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo.

B. Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5,0% (cinco por cento).

C. Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, **sem distinção de cargo ou área de atuação, de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente**, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

D. Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional.

E. Nos casos de promoção a empresa não fará distinção com relação ao sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

CCT Setor Químico: CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA

CCT Setor Farmacêutico: CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA

TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, **sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente**. Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

CCT Setor Químico: CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA

CCT Setor Farmacêutico: CLÁUSULA TREZE

UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS DO MESMO SEXO

Os benefícios previstos na presente convenção, concedidos aos dependentes legais do (a) empregado (a), serão extensivos ao (a) parceiro (a) em se tratando de união estável de pessoas do mesmo sexo, devendo a mesma ser comprovada mediante apresentação da escritura pública de declaração de união estável, salvo impossibilidade comprovada tendo em vista as atuais condições negociadas com fornecedores. A comprovação da união estável de pessoas do mesmo sexo e dependência será feita na forma estabelecida pelo respectivo fornecedor.

CCT Setor Químico: CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA

CCT Setor Farmacêutico: CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA





“Muitas de nós acabam sucumbindo às drogas, à depressão psicológica, à depreciação física, porque a gente acaba tendo que se adequar fisicamente aos gostos de quem procura.”

Porque se existem mais de 90% de trans na prostituição, é porque mais de 90% dessa população que atira pedras e matam pessoas trans à luz do dia, são os mesmos 90% da família tradicional brasileira que movimentam e alimentam esse universo da prostituição”.

Thara Wells Corrêa, trans feminista, trans ativista, a primeira mulher trans a estar no Conselho Municipal dos Direitos da Mulher, em mais de 36 anos de existência do conselho

“A primeira coisa que a gente tem que colocar na cabeça, quando a gente fala de incluir, inserir, aproximar, é que não há inclusão social efetiva de pessoas LGBTQIA+ sem a inserção com dignidade no mundo do trabalho. Se não houver a inserção e a inclusão no mercado de trabalho, o problema da marginalização se perpetua”.

Vinícius Lousada, jornalista



Discriminação, violência, LGBTfobia

Um crime de ódio ocorre simplesmente quando os indivíduos são vitimados por causa da sua raça, etnia, religião, sexo, identidade de gênero ou orientação sexual.

Os crimes de ódio contra as pessoas LGBTQIA+ muitas vezes ocorrem porque os autores são pessoas homofóbicas, bifóbicas, transfóbicas, entre outros.

A violência dirigida às pessoas por causa de sua sexualidade e identidade de gênero pode ser de forma psicológica e física, incluindo o assassinato. Estas ações podem ser causadas por hábitos culturais, religiosos ou políticos e preconceitos.

O insulto homofóbico pode ir do bullying, difamação, injúrias verbais ou gestos obscenos mais óbvios até formas mais sutis e disfarçadas, como a falta de cordialidade e a antipatia no convívio social, a insinuação, a ironia ou o sarcasmo.

LGBTfobia é crime

Desde 2019, a homofobia é criminalizada no Brasil. A determinação está atrelada à Lei de Racismo (7716/89), que hoje prevê crimes de discriminação ou preconceito por “raça, cor, etnia, religião e procedência nacional”.

A prática da lei contempla atos de “discriminação por orientação sexual e identidade de gênero”. Por isso, ainda que usado o termo de homofobia para definir essa lei, todas as outras pessoas LGBTQIA+ são contempladas.

Onde denunciar os crimes contra LGBTQIA+



Delegacias

Toda delegacia deve atender vítimas de crimes contra LGBTQIA+. Basta registrar um Boletim de Ocorrência e buscar ajuda de possíveis testemunhas para mover uma ação.

190

Canal da Polícia Militar para registrar casos de violência - Atende 24 horas.

Disque 100

Canal do Departamento de Ouvidoria Nacional dos Direitos Humanos - Atende 24 horas

Ouvidoria no Grande ABC para denúncias contra LGBTfobia

Santo André

Unidade de Assuntos Institucionais e Comunitários
Praça IV Centenário, 01, 1º andar, Centro
(11) 4433-0596 / 4433-0791

São Bernardo do Campo

Secretaria de Cidadania e da Pessoa com Deficiência
Praça Samuel Sabatini, 50, 15º andar, Centro
(11) 2630-4102 / 2630-4103

São Caetano do Sul

Centro de Referência Especializado de Assistência Social
Rua Antônio Bento, 180, Santa Paula
(11) 4228-8942

Diadema

Secretaria de Governo/Coordenadoria de Políticas de Cidadania e Diversidades
Rua Almirante Barroso, 111, Vila Dirce
coordenadorias@diadema.sp.gov.br
(11) 4057-7925

Mauá

Ouvidoria Geral do Município
Rua Luís Lacava, 313, Vila Bocaina
ouvidoria.lgbtqia@maua.sp.gov.br
(11) 4518-8353 Ramais: 7847 ou 1320

Ribeirão Pires

Secretaria de Assistência, Participação e Inclusão Social
Rua Conde de Sarzedas, 333, Jardim Pastoril
(11) 4828-1900

Rio Grande da Serra

Secretaria de Ação e Cidadania
Rua do Progresso, 700, Jardim Progresso
(11) 4821-2711

Onde denunciar casos de discriminação
em página da internet ou redes sociais:

new.safernet.org.br/denuncie



Coletivo LGBTQIA+ do Sindicato: um ponto de acolhimento e luta



Quando alguém da população LGBTQIA+ escuta outro, ambos se reconhecem em suas dificuldades, em seus medos e se inspiram na perseverança e força dos seus. E juntos, são mais fortes.

Para isso, são formados os Coletivos LGBTQIA+.

Recentemente, o Sindicato criou o Coletivo LGBTQIA+ da categoria química do ABC.

Para participar, entre em contato com a Secretaria de Políticas Públicas e Sociais.



Coordenador:
Jansen Nunes Rosa

Contato:
Rua Senador Fláquer nº 813, Centro, Santo André
Tel.: 4433 5818
E-mail.: secretariapoliticassociais@quimicosabc.org.br

Esta publicação foi realizada a partir das palestras do Curso Identidade de Gênero e Diversidade Sexual nas Relações do Trabalho, realizado pelo Sindicato dos Químicos do ABC em outubro de 2021, além de informações da Wikipedia e extratos do Almanaque LGBTQIA+ da CUT.

A íntegra do Almanaque LGBTQIA+ da CUT, uma publicação bem completa sobre o tema, pode ser acessada por meio do QR Code abaixo:





www.quimicosabc.org.br



[@sindicato.quimicos](https://www.facebook.com/sindicato.quimicos)



[@QuimicosdoABC](https://twitter.com/QuimicosdoABC)



(11) 9 8958 5915



www.youtube.com/TVQuimicosABC