

Emprego Não-discriminação
Diversidade Liberdade DIREITOS HUMANOS Respeito
Trabalho LGBTQIA+ Proteção
Amizade Fé Justiça Equidade Oportunidade
Cultura Amor Fraternidade Dignidade

PRIDE



Organização
Internacional
do Trabalho

Formação sindical para as
trabalhadoras e trabalhadores

LGBTQIA+

Emprego Não-discriminação Respeito
Diversidade Liberdade DIREITOS HUMANOS
Trabalho LGBTQIA+ Proteção
Amizade Fé Justiça Equidade Oportunidade
Cultura Amor Fraternidade Dignidade

PRIDE



Organização
Internacional
do Trabalho

**Formação sindical para as
trabalhadoras e trabalhadores**

LGBTQIA+

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

F724 Formação sindical para as trabalhadoras e trabalhadores LGBTQIA+ / CUT - Secretaria de Políticas Sociais e Direitos Humanos e CUT - Secretaria LGBTQIA+. – São Paulo : Central Única dos Trabalhadores, 2024.
48 p. ; il.

ISBN 978-85-89210-80-5

1. Sindicalismo - Trabalhadoras - Trabalhadores. 2. Direitos Humanos. 3. Políticas Públicas - gays - lésbicas - trans - travestis - transexuais. 4. Gênero. 5. Igualdade Social. - I. Título. II. SPSO-DH. III. LGBTQIA+.

CDU 340.13
CDD 344.8101

(Bibliotecário responsável: Adalto da Silva Carvalho – CRB 08/9152)

É preciso ampliar e acelerar os avanços à população LGBTQIA+

Para a CUT, a luta se faz no dia a dia, nos sindicatos, nos locais de trabalho e de moradia, nas escolas, com grupos e com cada pessoa, **ou seja, na comunidade**. Os direitos das pessoas LGBTQIA+ foram conquistados com muita luta e é preciso ampliar e acelerar cada avanço. A CUT nasceu para defender a classe trabalhadora em toda a sua diversidade para a construção de uma sociedade mais justa, livre, plural, soberana e democrática.

O objetivo do Projeto Pride é compartilhar conhecimento sobre direitos e como proceder quando não são respeitados. Porém, não teremos inclusão sem outro modelo de desenvolvimento, norteado pelo trabalho decente e de qualidade, assim como não teremos diversidade sem a participação de pretos e pretas, mulheres e pessoas LGBTQIA+ em espaços de decisão.

A luta da CUT não é só o trabalho de formação, mas a reivindicação por políticas que garantam a existência de ferramentas que norteiem a atuação das empresas com respeito aos direitos humanos, em todas as suas dimensões, seja na relação com seus trabalhadores e trabalhadoras.



Para isso, precisamos criar um novo modelo de sociedade, para que a diversidade seja garantida enquanto direito. A CUT se coloca à frente na luta pela pelo respeito aos direitos humanos para todas, todes e todos.

Sérgio Nobre



Por uma CUT onde caibam todas, todes e todos

Aos completar 40 anos, a CUT reafirma os valores como classe trabalhadora plural em gênero e sexualidades e comprometida com a democracia e com corpos afetados pelas violências de um sistema majoritariamente pensado e organizado para funcionar sob a ótica cisgênera (pessoas que se identificam com o gênero de nascença) e heteronormativa.

Nos últimos anos tivemos de modificar nossa forma de lutar diante do período caótico pelo qual o país passou, com um governo fascista e uma epidemia global. Aspectos que forjaram novos caminhos e possibilidades e ampliaram territórios e espaços de diálogo.

O Coletivo Nacional LGBTQIA+ da CUT tem dentre os objetivos defender a construção de um país democrático, igualitário e sobretudo fazer valer o artigo 4º do Estatuto da Central, que trata do compromisso de lutar pela igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, sem preconceito de cor, raça, etnia, idade, orientação sexual e deficiência nos diversos espaços do mundo do trabalho e na sociedade em geral.

Nesse sentido, o Coletivo Nacional LGBTQIA+ trabalhou e se esforçou com encontros virtuais e através de conteúdos divulgados na página da CUT e de seus sindicatos filiados para ampliar o debate sobre a igualdade, combater a discriminação e garantir às pessoas LGBTQIA+ o direito ao trabalho. Mas também a um ambiente inclusivo, com respeito e liberdade, sem

constrangimentos ou violências e sem discriminações em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração.

Participamos de várias atividades, como debates sobre acesso ao mundo de trabalho para a população LGBTQIA+, em dezembro de 2018, uma marcha virtual e o festival do Dia Internacional de Combate a LGBTfobia, em maio de 2020, o lançamento do Almanaque LGBTQIA+, em evento online, em junho de 2021, o ato político-cultural em defesa do Conselho Nacional e da população LGBTQIA+, denominado “Bolsonaro Nunca Mais”, em maio de 2022, em São Paulo, dentre outras ações.

Hoje, a CUT, por meio da Secretaria Nacional de Políticas Sociais e Direitos Humanos e da Secretaria LGBTQIA+, apresenta mais um instrumento de luta contra todas as formas de opressões, principalmente aos silenciamentos das pessoas trans e travestis, grupo mais subalternizado dentro da população LGBTQIA+. Essa publicação é fruto de uma intensa mobilização da coletividade que é e sempre será aquilo que nos move.

Walmir Siqueira

** A Secretaria LGBTQIA+ da CUT foi criada em outubro de 2023, após a execução da atividade de formação do Pride.*



A CUT no projeto Pride

A presente publicação analisa, com referencial teórico fundamental para nossa área de discussão, as múltiplas violências sofridas no mundo do trabalho, estimuladas muitas vezes por processos cis heteronormativos que buscam determinar as formas de existência de corpos e nesse processo, exterminar seus marcadores. Diante desse problema, evocamos o estado democrático de Direito, que assegura o reconhecimento da diversidade de valores morais e culturais em uma mesma sociedade, compreendida como heterogênea e comprometida com a justiça e a garantia universal de direitos humanos e sociais.

Precisamos desestabilizar e subverter esse (cis)tema de opressão vivido por pessoas que não atendem ao que foi imposto para seus corpos. Assim, não se pode parar de denunciar que há violências silenciosas, dentro e fora do mundo do trabalho, regidas por um sistema que deforma visões, olhares e valores.

A discriminação tem sido um fator preponderante dentro do contexto do trabalho, marcando seu cotidiano em várias esferas, seja na questão econômica, seja na questão das diversidades de sexualidade e de gênero, operando violências e desqualificando o outro, acarretando danos pessoais e interpessoais.

Aceitar tais violências, que precarizam e marginalizam os corpos, mesmo que manifestas de forma silenciosa, abafada ou velada, significa tornar-se

responsável. Desse modo, a CUT, pensada como um local de organização democrática, tem buscado ser um instrumento político de emancipação para que trabalhadores e trabalhadoras possam superar todas as barreiras de preconceitos social e historicamente construídos.

1. Metodologia e desenvolvimento

A CUT é e sempre será voltada para provocar a consciência crítica e criativa da classe trabalhadora a partir da percepção da importância da unidade para a luta, com o objetivo de chegar em todos os espaços formais e não formais para articular as dimensões do cotidiano do local de trabalho com as demandas de classe.

A metodologia usada no projeto Pride associa os princípios da formação da CUT, uma organização classista e de massa, indelegável, democrática, plural e unitária, voltada à integralidade do ser humano, unificada e democrática, processual, permanentemente planejada e sistematizada, instrumento de reflexão crítica e de libertação e em combate às discriminações em dimensão política, cultural e técnica, para ampliar o conhecimento das e dos participantes sobre aspectos estruturantes da formação da classe trabalhadora por meio da Ação–Reflexão–Ação (A.R.A). A metodologia foi elaborada pela professora Urânia Flores da Cruz Freitas (PPGDSCI/CEAM/UnB), que defende, em síntese, a valorização de todas as experiências práticas e teóricas acumuladas pelas atrizes e atores envolvidos no processo de aprendizagem. Neste caso, as pessoas trans e travestis.

“Essa tríade trabalha com a ideia de que a teoria e a prática estão interligadas e são indissociáveis. Tal caminho lida com o conhecimento de forma dialógica. Tenta valorizar toda a experiência prática e teórica que trazem os atores envolvidos em qualquer situação que haja relação e ação entre atores e sujeitos”

(Professora Urânia Freitas, 2018)

O projeto Pride foi formatado para alterar a maneira binária de sindicalizar, que é herdada do colonialismo branco e masculino, cis, hetero, que por vezes não combina com a realidade vivenciada cotidianamente pela classe trabalhadora e ofusca as diferentes dimensões da vida humana. O trabalho é e sempre será o princípio da luta pela emancipação dos trabalhadores e trabalhadoras, mas é urgente elaborar novos arranjos, novas iniciativas que agreguem todas, todes e todos.

2. Para o Pride foram usados 3 eixos formativos

I) Despertar nas atrizes e atores aspectos estruturantes da classe trabalhadora com o recorte do marcador social transgênero e travestis;

II) Compreender as implicações da diversidade na formação da classe trabalhadora: suas lutas e estratégias de organização;

III) Apresentar subsídios teóricos que possam contribuir e auxiliar no enfrentamento das violências no mundo do trabalho.

3. Lições para seguir

Após a aplicação das aulas online, fizemos uma avaliação presencial com alunas, alunes e alunos do curso para ter um retorno, uma “escutatória” de suas impressões e perspectivas sobre como havia sido a experiência e como deveriam ser as próximas turmas.

Esse era um processo muito importante para a CUT, ouvir as pessoas que passaram pela formação para que pudessem apontar as possibilidades de mudanças e sentimentos buscando a melhoria desse processo voltado às próximas turmas.

Abaixo, temos as observações, comentários e sugestões apontados pelas atrizes e atores participantes do curso:

1. É necessário rever a disposição das aulas, o período foi curto para que pudesse ter maior profundidade. Por mais que os tutores e as tutoras sejam bons, o tempo curto acaba prejudicando as aprendizagens;

2. É necessário realizar os encontros aos finais de semana e viabilizar internet;

3. Apesar de "fugir" do objetivo do curso, que é uma formação sindical "rápida", o curso poderia ser mais longo para serem melhor trabalhados os conteúdos do curso. Seria importante um aumento do tempo do curso em pelo menos um semestre para que se possa trabalhar melhor as disciplinas;

4. Melhorar ou ampliar o módulo fé;

5. O curso aplicou a escutatória onde todos, todas e todes puderam falar e ser escutados, escutadas e escutades melhorando o aprendizado;

6. Pensar numa melhor representatividade, trazer monitores trans;

7. De alguma maneira, levar as e os participantes para postos de trabalho, oportunizar bolsa de estudos e levar as e os participantes para o ensino superior;

8. Pensar a possibilidade de fazer presencial;

9. No geral, o curso é ótimo, com uma equipe de pessoas preparada;

10. O curso é muito bom e os assuntos muito abrangentes. Gostariam que houvesse mais incentivo. Também gostariam que houvesse mais encontros presenciais;

11. Os conteúdos foram relevantes;

12. O curso poderia ser mais direcionado à realidade das empresas, ou seja, os alunas, alunas e alunes precisam sair desse curso com conhecimento para enfrentar o preconceito no local de trabalho. Uma hora por semana é pouco para essa formação e para que se torne eficaz em sua proposta;

13. Pensei que ia ser igual a outras formações que não tinha nada de LGBT, mas me enganei, foi bom conhecer outras pessoas, gostei dos textos e da metodologia;

15. Foi bom ouvir outros homens trans, quase não tenho contato e o curso me deu essa possibilidade de trocas;

16. É muito importante ações como esta, pois vem no sentido de reconhecer as interseccionalidades dos demais marcadores sociais. É importante o tema apresentado sobre o movimento sindical, deu um panorama geral e também o tema lugar de fala a partir de uma pedagogia emancipatória.



Dia 1

Rodada de apresentação

Música: **Meu Mundo É O Barro - Urias**

Moço, peço licença
Eu sou nova aqui
Não tenho trabalho, nem passe, eu sou nova aqui
Não tenho trabalho, nem classe, eu sou nova aqui
Sou nova aqui, sou nova
Eu tenho fé
Que um dia vai ouvir falar de um cara que era só um Zé
Não é noticiário de jornal, não é
Hoje ele é uma puta mulher
Sou quase um cara
Não tenho cor, nem madrinha
Nasci no mundo, eu sou sozinha
Não tenho pressa, não tenho plano, não tenho dono
Tentei ser crente
Mas meu Cristo é diferente
A sombra dele é sem cruz, ele é sem cruz

No meio daquela luz, daquela luz, vá
Moço, peço licença
Eu sou nova aqui
Não tenho trabalho, nem classe, eu sou nova aqui
Não tenho trabalho, nem passe, eu sou nova aqui
Sou nova aqui, sou nova
Eu tenho fé
Que um dia vai ouvir falar de um cara que era só um Zé
Não é noticiário de jornal, não é
Não é noticiário de jornal, não é
Sou quase um cara
Não tenho cor, nem madrinha
Nasci no mundo, eu sou sozinha
Não tenho pressa, não tenho plano, não tenho dono
Tentei ser crente
Mas meu Cristo é diferente
A sombra dele é sem cruz, ele é sem cruz
No meio daquela luz, daquela luz, vá
E eu voltei pro mundo aqui embaixo
Minha vida corre plana
Comecei errado, mas hoje tô ciente
Tô tentando, se possível, zerar do começo
E repetir o play, repetir o play, yeah
Não me escoro em outro e nem cachaça, ah
O que fiz tinha muita procedência, oh
Eu me seguro em minha palavra
Em minha mão, em minha lavra, minha lavra
Sou quase um cara
Não tenho cor, nem madrinha
Nasci no mundo, sou sozinha
Não tenho pressa, não tenho plano, não tenho dono



Tentei ser crente
Mas meu Cristo é diferente
A sombra dele é sem cruz, ele é sem cruz
No meio daquela luz, daquela luz, ah
Eu sou nova aqui
Não tenho trabalho, nem classe, eu sou nova
Não tenho trabalho, nem classe, eu sou nova aqui
Sou nova aqui
Sou nova, ah

Disponível:

<https://www.youtube.com/watch?v=m9JWBd5UwY0&t=16s>

***Combinados:** O que será observado, estudos em horas diretas e indiretas...

***Organicidade:** dias, horários, duração....

***Compartilhamento da metodologia do curso:** Valorização de todos os conhecimentos advindos de experiências, teorizar por meio de ações concretas, uma vez que as aprendizagens vão acontecer no percurso, um vir-a-ser em uma relação dialógica do fazer, a própria experiência se tornar fonte de conhecimento.

Escuta estruturada da turma sobre como enxergam a dinâmica de exploração do trabalho.

***Vídeo**

***Você sabe o que o sindicato faz por você?**

<https://www.instagram.com/reel/CvaW4XEt6Cq/?igshid=MzRIODBiNWFIZA==>

O movimento sindical é um instrumento de defesa dos direitos e interesses da coletividade, de todas, todas e todos dentro da classe trabalhadora. Foi uma das maiores conquistas da democracia, em primeiro lugar porque atua para promover uma distribuição de renda justa e digna, combater a desigualdade social, dentro do sistema capitalista e, em segundo lugar, porque luta para solucionar os conflitos existentes sempre negociando mediante regras e procedimentos protegidos por lei.



Lugar de fala: o que esse termo significa?

Por Rafaela Ponchirolli

Popularizado nos debates sociais brasileiros há poucos anos, o conceito de lugar de fala é usado atualmente por diversos ativistas de movimentos sociais. Entretanto, ainda resta muita dúvida sobre o que a expressão realmente significa. Nesse conteúdo, a plataforma do grupo Politize! ajuda a entender melhor o termo.

Entendendo o conceito

“O lugar social não determina uma consciência discursiva sobre esse lugar. Porém, o lugar que ocupamos socialmente nos faz ter experiências distintas e outras perspectivas”.

A frase de Djamila Ribeiro, filósofa, feminista negra e escritora, faz parte do seu livro “O que é lugar de fala?”, lançado em 2017. Nele, Djamila apresenta um panorama histórico sobre as vozes que foram historicamente interrompidas. A partir disso é possível questionar: quem tem mais chances de falar (e ser ouvido) na sociedade?

Ao analisar a população brasileira, vemos que as minorias, grupos marginalizados na sociedade, ainda ocupam poucos espaços políticos sendo menos representadas e, por consequência, menos ouvidas. É nesse momento que entra o lugar de fala.

Djamila explica que essa hierarquia estruturada na sociedade faz com que as produções intelectuais, saberes e vozes desses grupos sejam tratadas de modo inferior, fazendo com que as condições estruturais os mantenham em um lugar silenciado.

Sendo assim, a ideia do lugar de fala tem como objetivo oferecer visibilidade a sujeitos cujos pensamentos foram desconsiderados durante muito tempo. Dessa forma, ao tratarmos de assuntos específicos a um grupo, como racismo e machismo, pessoas negras e mulheres possuem, respectivamente, lugar de fala. Isto é, podem oferecer uma visão que pessoas brancas e homens podem não ter por vivenciarem as especificidades às quais

somente esses grupos têm acesso. Desse modo, o microfone é passado para as pessoas que realmente vivenciam aquela realidade.

Isso não significa que quem não faz parte daquele grupo não pode expressar sua opinião, entretanto, o ideal é abrir espaço para aprender, entender e respeitar o que aquele grupo está tentando dizer.

O lugar de fala é um pretexto para evitar o debate?

Não! O lugar de fala não trata de calar ninguém, mas de abrir espaço para que diversas vozes sejam ouvidas e levadas a sério.

Giselle Marques, Coordenadora Regional da Rede Estadual de Afroempreendedorismo em Santa Catarina, afirma que, antes de haver o diálogo sobre opressões de gênero, raça ou classe é necessária uma “escuta silenciosa”.

“O lugar de fala traz, na sua essência, a consciência do papel do indivíduo nas lutas, criando uma lucidez de quando você é o protagonista ou coadjuvante no cenário de discussão. Não há silenciamento de vozes, na verdade é justamente nesse ponto que queremos avançar. Traz uma liberdade para cada grupo se reconhecer e entender em qual espaço se encontra conforme o processo de organização e falar com propriedade a partir dele.”

Ou seja, o objetivo não é restringir a troca de ideias, encerrar uma discussão ou impor uma visão. Mas sim abrir uma nova janela, com a perspectiva de alguém que antes não podia se expressar livremente em sociedade.



Lugar de fala e representatividade são a mesma coisa?

Representatividade significa representar com efetividade e qualidade um segmento ou grupo.

Um trecho do livro de Djamila ilustra bem a situação: Uma travesti negra pode não se sentir representada por um homem branco cis. Mas esse homem branco cis pode teorizar sobre a realidade das pessoas trans e travestis a partir do lugar que ocupa. Acreditamos que não pode haver essa desresponsabilização do sujeito do poder. A travesti negra fala a partir de sua localização social, assim como o homem branco cis. Se existem poucas travestis negras em espaços de privilégio é legítimo que exista uma luta para que elas, de fato, possam ter escolhas numa sociedade que as confina num determinado lugar. Logo é justa a luta por representação, apesar dos seus limites.

Portanto, lugar de fala e representatividade não são a mesma coisa. Entretanto, são conceitos que andam juntos. Afinal, a partir do momento em que as camadas marginalizadas da sociedade se sintam representadas em espaços sociais, coletivos e políticos é uma possibilidade a mais de serem ouvidas. Ou seja, de exercerem o seu lugar de falar.

Conteúdo completo:

<https://www.politize.com.br/o-que-e-lugar-de-fala/>

Dia 3

A resistência e a diversidade do arco-íris

É preciso quebrar o machismo, uma herança patriarcal e colonial, um modelo de masculinidade dominadora que coloca os homens no topo da pirâmide. É um processo constante e complexo, porque envolve questões morais, religiosas e tem de ter incentivo para que as pessoas LGBTQIA+ ocupem espaços de poder no trabalho e fora dele para que seja possível mudar a realidade. As Quem faz a luta precisa se sentir amparado ou amparada e se ver representado ou representada.

A mobilização dos grupos LGBTQIA+ sempre teve como um dos pilares a saúde integral, que tem como base legal a Constituição de 1988, e ser saudável inclui o bem-estar nas esferas física, mental e social.

Ainda que tempos tenebrosos tragam a ideia de uma cura gay, as orientações que não se enquadram na heteronormatividade não são uma doença e afirmar isso é parte da batalha dos movimentos em defesa dos direitos humanos.

Em 1985, o Conselho Federal de Medicina também deixou de considerar a homossexualidade como desvio sexual. Motivo de orgulho, o Brasil foi o

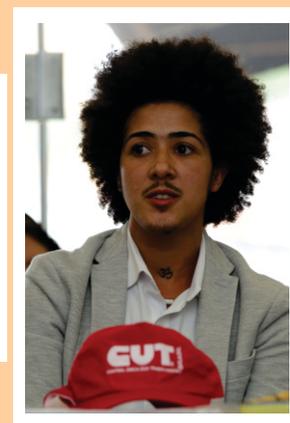
primeiro país a banir a chamada 'terapia de conversão' que propõe mudar a orientação homossexual. O Conselho Federal de Psicologia (CFP) proibiu o tratamento em 1999.

Interseccionalidade

Em uma definição simples, esse termo refere-se à interação entre dois ou mais fatores sociais que definem uma pessoa. Questões de identidade como gênero, etnia, raça, localização geográfica ou mesmo idade não afetam uma pessoa separadamente. O termo interseccionalidade nos permite compreender melhor as desigualdades e a sobreposição de opressões e discriminações existentes e é visto como uma das formas de combater esse processo de marginalização.

Estudar a interseccionalidade possibilita ter a percepção de que as formas de preconceito podem se interrelacionar, tornando a experiência de uma pessoa ou de um grupo social ainda mais difícil e por isso muito mais necessária de ter uma abordagem sensível e com melhor compreensão de suas realidades.

A interseccionalidade também pode ser utilizada para a construção de identidades coletivas e laços de solidariedade entre grupos para gerar ativismos políticos mobilizados.



Dia 4

A formação do Coletivo LGBTQIA+ na CUT

A luta da entidade e de sindicatos cutistas contra a LGBTQIA+fobia é considerada pioneira no movimento sindical. A CUT começou as articulações nesse campo na década de 1990. Os diálogos entre as diversas instâncias da entidade resultaram na aprovação de um texto que contextualizou a temática na pauta da Central e incluiu a orientação sexual e a identidade de gênero na agenda do mundo do trabalho. O conteúdo foi aprovado em 14 plenárias e, posteriormente, debatido e referendado na Plenária Estatutária Nacional da CUT, em 1999.

Em abril de 2000, a Central implementou um projeto de formação de dirigentes sindicais sob o tema 'Homossexualidade, Trabalho e Sindicalismo' e realizou uma pesquisa que buscou entender a visão dos dirigentes sobre orientação e diversidade de gênero.

O 1º Encontro Nacional sobre Orientação Sexual da CUT, em agosto de 2001, abriu portas para ampliar essa discussão em um meio que ainda aprende a lidar com a diversidade, mas passa a aprofundar a compreensão sobre a importância de combater a discriminação por gênero e orientação sexual tão presente no cotidiano da classe trabalhadora.

Como resultado dessa mobilização, em 2009, durante 10º Congresso Nacional da CUT (CONCUT), a Central criou o Coletivo Nacional da Diversidade Sexual (CNDS) e pela primeira vez promoveu em um congresso uma mesa específica sobre a relação entre as pessoas LGBTQIA+ e o mundo do trabalho.

A organização e o fortalecimento de coletivos, entre 2010 e 2018, fez o debate crescer dentro da Central e em 2018 acontece o 1º Encontro Nacional LGBT da CUT que, dentre outros desafios, definiu a necessidade de elaborar materiais formativos. Em junho de 2019, o seminário 'LGBT e o mundo do trabalho', definiu ações como a elaboração de cláusulas e orientações aos sindicatos para incluir pautas LGBTQIA+ nos acordos de trabalho.

DICA DAS POCs

A CUT participa da Parada do Orgulho LGBT, em São Paulo, a maior do país, desde a primeira edição, realizada em 1997. Inicialmente, com a presença de trabalhadores e trabalhadoras de sindicatos filiados e, desde 2005, com carros de entidades ligadas à Central que abre espaço para tratar de temas ligados ao movimento e ao mundo do trabalho.

*Definição: inicialmente um termo pejorativo, POC passou a ser um símbolo de empoderamento na comunidade LGBTQIA+. Em linhas gerais, define quem integra esse grupo.



PESQUISA DEMONSTROU IMPORTÂNCIA DE TEMAS LGBTQIA+ PARA MOVIMENTO SINDICAL

No 7º CONCURT, em 2000, a Central realizou uma pesquisa com a distribuição de 2.758 questionários aos delegados e delegadas e 1.262 responderam. Antes, o mesmo levantamento foi aplicado em 14 congressos estaduais.



O direito ao TRABALHO

A CUT luta pela dignidade e pelo direito de todas, todos e todes trabalhadores: da cidade, do campo, da floresta, das águas.

Na visão da CUT o direito ao trabalho é o direito ao trabalho decente, entendido pelo respeito à liberdade, à igualdade e à segurança dos trabalhadores, bem como pela adequada remuneração, capaz de assegurar sua dignidade – incluindo a de suas famílias.

A universalidade do direito ao trabalho está, em alguma medida, registrada na Carta das Nações Unidas, de 1945, e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948. Ambos os documentos procuraram reorganizar as relações entre os Estados nacionais e entre eles e suas respectivas populações. O Art. 55 da Carta das Nações Unidas estabelece que:

“Com o fim de criar condições de estabilidade e bem-estar, necessárias às relações pacíficas e amistosas entre as Nações, baseadas no respeito ao princípio da igualdade de direitos e da autodeterminação dos povos, as Nações Unidas favorecerão: a) níveis mais altos de vida, trabalho pleno¹ e condições de progresso e desenvolvimento econômico e social (ONU, 1945)”.

Isso quer dizer que os governos que fazem parte das Nações Unidas, como é o caso do Brasil, devem promover trabalho pleno, mediante a adoção de planos, políticas, programas e ações destinados a garantir trabalho às pessoas que possam, desejem e/ou necessitem trabalhar.

Igualmente no Art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos diz que:

“Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses (ONU, 1948).”

Mais do que somente trabalho, todas as pessoas têm direito a um trabalho decente, como afirma a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (OIT, 2006, 2008, 2009). Os atributos que o definem são:

1. O trabalho decente é realizado com observância aos princípios dos direitos fundamentais: proibição ao trabalho forçado e infantil, direito à não discriminação e à liberdade de organização e atuação sindical.
2. O incentivo ao trabalho de qualidade: como ser produtivo e adequadamente remunerado, protegido contra situações de doenças, acidentes, gravidez, velhice ou desocupação dos trabalhadores, exercido em condições seguras e saudáveis, realizado sem coerções ou discriminações, com possibilidades de organização e mobilização com vista ao diálogo social dos trabalhadores com empresários e com o Estado.

Ou seja, o direito que se encontra em discussão não é ao trabalho, simplesmente, mas sim ao trabalho decente, regido pelos princípios da

liberdade, da igualdade e da segurança, bem como adequadamente remunerado e capaz de garantir uma vida digna aos trabalhadores, trabalhadoras e a suas famílias. A este respeito, mencione-se que no conceito de trabalho decente encontra-se a chamada dignidade humana que, de acordo com a Carta das Nações Unidas e com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, deve ser o fundamento último da atuação de qualquer Estado membro das Nações Unidas.

Então, quando o movimento sindical usa do seu direito de chamar os trabalhadores para reivindicar melhores salários e condições dignas de trabalho, de fazer greve e se utilizar de todos os meios para conseguir melhores condições de vida, ele não está violando nenhuma lei e nem prejudicando a ninguém. Está somente exigindo o que diz as normas de direitos humanos, referendadas pelo Brasil como Estado membro das Nações Unidas.

DICA DAS POCs

Você sabia que desde 2008, o Sistema Único de Saúde (SUS) realiza cirurgias de redesignação sexual (Lei nº457, de 2008) e que a Lei Maria da Penha inclui a proteção a mulheres LGBTQIA+ (nº11340/06)?



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 declarem-se em regime de comunhão parcial de bens.

PENSÃO ALIMENTÍCIA

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

PENSÕES

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

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.



Estudo inédito aponta a raiz da violência contra pessoas LGBTQI+ em lares cristãos²

No Brasil, a maioria da população é cristã, representando 86,8% dos lares brasileiros, de acordo com o Censo de 2010. Porém, o fundamentalismo tomou conta do discurso religioso. A moral bíblica da família heterossexual e da mulher submissa ao homem são os grandes pilares desse discurso que funciona não só nas igrejas, mas também no Congresso e no Judiciário.

Essa forma de fé fundamentalista propaga os discursos de ódio contra a população LGBTQIA+, dividindo famílias e promovendo violências psicológicas, físicas e espirituais. Filhos, filhas e filhas sendo expulsos de casa, falsas terapias de “cura gay”, estupros “corretivos”, violência física por conhecidos ou desconhecidos são resultado desses valores.

O Brasil é o país que mais mata travestis, homens e mulheres trans no mundo. Em 2022, 151 pessoas trans morreram no Brasil, 131 delas foram assassinadas.

A busca de famílias cristãs pela “cura gay” em templos, igrejas e consultórios terapêuticos se soma ao crescimento do mito da “ideologia de

2 - <https://www.cartacapital.com.br/blogs/dialogos-da-fe/estudo-inedito-aponta-a-raiz-da-violencia-contras-pessoas-lgbti-em-lares-cristaos>

gênero” propagado pela extrema direita no Brasil em detrimento dos esforços da sociedade civil de acolher jovens LGBTQIA+ expulsos de casa sem respaldo de políticas públicas.

Precisamos com urgência ecoar uma nova visão de Deus, em defesa da justiça social e da dignidade humana. Não há uma única forma de ser “família cristã” no Brasil. É preciso uma fé que considere o que a ciência e os marcos regulatórios de direitos humanos já dizem sobre as diversidades sexual e de gênero.

DICA DAS POCs

Desde junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou os crimes que têm como motivação a LGBTfobia aos raciais, aplicando as mesmas penas, que podem ser de reclusão de dois a cinco anos e multa.

Elus por elus: a voz por tras de números do projeto Pride

Como ensinou um dos maiores educadores de todos os tempos, o pedagogo Paulo Freire, não há saber mais ou saber menos. Há saberes diferentes. Nesse sentido, ensinar não é uma via de mão única, quem transfere conhecimento também aprende e quem está na posição de aluno, aluna ou alune também ensina.

Mas como aprender sobre e com alguém sem reconhecer a história de quem está do outro lado? Com base nesse questionamento, conversamos e demos voz a quem ingressou e atravessou todos os processos do projeto Pride.

Caminhos que tantas vezes se encontram na ideia de que identidade é quando se descobre a si mesmo e a respeito de como é importante ter referências nas quais se espelhar. Um conceito que aponta para a importância de a CUT jamais esquecer de que a classe trabalhadora tem muitos gêneros, possibilidades e o papel primordial de oferecer acolhida e inclusão a pessoas que muitas vezes não encontram isso nem mesmo nas próprias famílias.

Nas histórias que ouvimos, tratamos de dores e dificuldades, mas também de superações, conquistas e do desejo de construir uma sociedade incluyente.

Sem (re)conhecer com quem falamos, não nos comunicariamos efetivamente e não cumpriríamos o papel fundamental de ouvir quem habitualmente é silenciado, silenciada e silenciade..





ENTREVISTAS



O que é ser um homem trans?

Nascido no município de Cedro, no Ceará, Rafael Alves de Matos, 32, homem trans, trabalha como gerente de uma rede de supermercado 24 horas no período noturno em São Bernardo no Campo, região metropolitana de São Paulo. Aos 8 anos, saiu de casa para trabalhar porque, mesmo sem saber o que o fazia diferente das demais pessoas, tinha certeza do que não queria: um casamento arranjado pela família com um primo.

Casado legalmente há 7 anos, como gosta de frisar, o padrasto orgulhoso de três filhos (o único próprio, resultado de um estupro, é criado pela mãe), descobriu o que efetivamente era ser uma pessoa transexual há um ano, quando teve contato com o laboratório “DiaTrans”, implementado em 2021 pela prefeitura de Diadema, na região metropolitana de São Paulo, e obteve respostas para muitas de suas dúvidas.

“Eu não me via como lésbica e eu queria saber o que eu era. Eu sempre fui assim”, diz, referindo-se aos cabelos curtos, que cortou pela primeira vez aos 18 e nunca mais deixou crescer.

O “DiaTrans” o ajudou com a oferta de hormônio, que contribuiu para constituir o corpo adequado ao gênero com o qual se identifica. “Tinha

vontade de tomar hormônio, fazer cirurgia para ser quem eu queria ser. Por mais que tivesse um jeito masculino, ainda faltavam coisas”, explica.

Na infância, não era fácil ouvir que a família preferia vê-lo como traficante, prostituta a uma pessoa trans. O tempo trouxe a compreensão por parte da mãe, único familiar com quem mantém relação e que compõe a rede de apoio ao lado da esposa, grande incentivadora de sua auto afirmação.

“Ela toma a frente, diz que eu sou ‘ele’ e que preciso ser chamado assim. Aquela pessoa que fui morreu, hoje é outra, mas eu procuro evitar confusão. Pra ela é diferente, fala que eu preciso lutar por meus direitos”, explica



“Não existe um momento certo em que a transformação acontece”

Pedro Lucas Silvério de Farias, 28, já teve muitas profissões. Trabalhou como auxiliar de cozinha, garçom, barmen, no atendimento ao público com vendas, telemarketing e há três meses cursou um bootcamp, espécie de curso profissionalizante, na área de desenvolvimento de sistemas.

A diversidade profissional é também resultado do olhar atento e ajudou a formatar o discurso de um homem trans que não se constrange em se posicionar publicamente.

Ele explica que a definição da identidade não foi resultado de um momento específico, mas de vários passos ao longo de uma extensa caminhada.

“Foi uma construção, de termos que fui conhecendo, pessoas, expressões de gênero. Não me identifiquei na infância, passei por vários processos, mas desde mais ou menos 10 anos percebi que poderia não me

encaixar dentro da feminilidade. Mas não conhecia termos, morava no interior nessa época e não tinha qualquer referência”, explica.

O primeiro contato dentre as definições LGBTQIA+ foi com as travestis que via nas ruas em pontos de prostituição, mas foi no retorno a São Paulo, quando encontrou um amigo no metrô em processo de transição, que pode efetivamente reconhecer a si mesmo.

“Naquele momento houve um start na minha cabeça e eu percebi que não estava louco sobre tudo que pensava na minha adolescência. Eu tinha o desejo de ter barba, mais músculo, peitoral masculino. Mas parecia algo muito fantasioso e distante porque eu não conhecia nada parecido. Quando o encontrei, acendeu a fagulha, comecei a pesquisar matérias e artigos na internet sobre o tema, entrei num grupo com outros homens trans, conversei com eles que compartilharam como foi se entender como uma pessoa trans”, recorda.

Integrante do Instituto Brasileiro de Transmasculinidades (Ibrat), Pedro diz que sofrimento e preconceito são palavras comuns na vida de pessoas trans.

“A gente passa preconceito em todos os lugares onde estamos, desde dentro de casa até na hora de se inscrever para um curso, uma vaga de emprego, uma faculdade, por exemplo. Sempre temos de estar em alerta. Nunca podemos estar em paz, despreocupados. Até em relação ao banheiro que a gente usa tem de estar atento. As pessoas não imaginam quem eu sou porque tenho essa ‘passabilidade cis’. Mas, ainda assim, vou ao banheiro com medo de as pessoas perceberem que estou sentado e não em pé fazendo xixi e eu seja agredido”, afirma.

O relacionamento com a família foi marcado por resistência e paciência. Ao longo de dois anos, ele resolveu aguardar que se adaptassem a questões como o uso do pronome correto, deixar de ser ela para ser ele também entre os familiares. O cenário veio acompanhado de correções por Pedro até que foi necessário fazer escolhas, entender quem poderia ficar por perto e de quem seria necessário se afastar.

A partir disso, a luta pela autonomia segue desafiadora e, segundo seu olhar, envolve principalmente questões ligadas à saúde.

“Esse é um aspecto muito importante e difícil. O emprego é fundamental, mas como ter trabalho sem estar vivo? Precisamos cuidar principalmente da

nossa saúde mental para que possamos efetivamente fazer a inclusão no mercado de trabalho.”



Quando a família não é um lar

Tienne da Silva Oliveira, 24, deveria ser uma cidadã andreense. Porém, a Santa Casa de Santo André estava em reforma quando sua mãe teve de recorrer ao hospital para o parto e ela acabou por nascer em Mauá.

Da mesma forma que no nascimento, a vida sempre foi repleta de surpresas e a necessidade de ser criativa para sobreviver. Artista e favelada, como se define, da mesma forma que muitas mulheres trans, ela também começou a entender que seus gostos e visões eram bem diferentes das demais crianças do mesmo gênero ainda na infância. Mas foi por meio da terapia, na adolescência, que compreendeu seu lugar.

A relação com a família, também como ocorre com muitas pessoas trans, não ajudou. No lar onde nasceu e foi criada pela mãe, sem apoio do pai, que abandonou a casa quando ela tinha seis anos, era agredida por gostos considerados incomuns como deixar o cabelo crescer. Os conflitos cresceram e há um ano ela acabou expulsa.

“Tentei conversar com minha mãe, mas é difícil lidar com a falta de respeito. A gente tenta mudar a forma como aborda, mas a violência é injustificada e se alimenta pela pregação de ódio que está sendo colocada na cabeça da pessoa. Odiar porque somos diferentes”, aponta.

Para se sustentar, às vezes Tienne trabalha com eventos, como DJ ou tocando contrabaixo em uma orquestra de música experimental.

Por meio da Casa Neon Cunha, espaço de acolhida LGBTQIA+, em São Bernardo do Campo, ela participou do projeto Cozinha e Voz. Assim como o Pride, também financiando pela OIT.

“Não sou muito boa na cozinha, mas aprendi muita coisa sobre armazenamento, a dinâmica. Tive

sorte de conhecer pessoas que estão na sociedade, associações. Para quem é expulso de casa, são muito importantes no apoio”, afirma.

Com o projeto Pride, ela diz ter adquirido ferramentas para se portar de maneira a mudar coisas no ambiente de trabalho, combater o preconceito e buscar exercer um lugar de fala que lhe cabe.

“Temos pessoas trans com ótimas ideias, aptas para várias coisas, mas não tem caminho livre ou facilitado para chegar e expor o que pensam. Evitam para que não sejam massacradas, mas se queremos um planeta melhor, com todos se entendendo, é preciso que todos possam se expressar”, defende.



Amor de mãe como refúgio

“Eu sou assim desde que eu nasci. Até lutei contra isso, mas se eu não fosse trans, não seria feliz. Se nascesse uma mulher cis, por exemplo, não teria toda a experiência que adquiri na vida”, diz a maquiadora, cabelereira e dançarina Felicia Lino de Oliveira, 29.

Segundo ela, o processo transição foi um renascimento, que incluiu a extinção do antigo nome, algo fundamental para pessoas trans. Ao 20, ela começou a pesquisar sobre os próximos passos para ser quem efetivamente

queira. Foi um período de muitos obstáculos quando também encarou de frente a depressão.

Mas as águas, símbolo do sentimento e do feminino em muitas culturas, a salvaram. “Caí numa crise muito profunda até uma tentativa de suicídio e foi aí que eu comecei a pensar na Felícia. As pessoas me chamam de sereia porque eu uso várias roupas que fazem referência ao mar e a Felícia nasceu na praia. Há três anos, quando eu estava no mar foi quando eu decidi que ia transicionar, depois de ir à praia decidida a colocar um fim em tudo”, lembra.

Não se trata de deixar de ser algo para se tornar outra pessoa, mas sim afirmar efetivamente o papel que sempre teve. Felícia se vê como mulher desde sempre e essa dicotomia entre corpo e gênero biológico costuma se manifestar desde cedo.

Ela conta que a família sempre via que era uma criança diferente. A mãe conta que dois dias antes de nascer sonhou que o médico, ao tomar contato com o bebê, não sabia como definir, se era menina ou menino. Mas ao contrário do que ocorreu com outras pessoas, no seu caso, a mãe representou um colo ao qual pode recorrer.

“Minha mãe sempre foi minha parceira fiel, foi a primeira pessoa a saber da minha transição. Liguei para ela e disse, ‘meu nome é Felícia’, e ela falou, ‘finalmente você se decidiu’. Ela estava esperando já este momento”, lembra.

Mas a ausência de surpresa não foi obra do acaso. Mesmo antes de se afirmar, Felícia já usava roupas femininas, já era não-binária. Porém, as definições sempre eram algo que iam e voltavam.

O namorado na época também foi alguém que ofereceu suporte, inclusive no início do processo de ingestão hormonal. Mesmo caso do atual, que a acompanhou em consultas e sempre se faz presente.

Para ela, o grande desafio, porém, segue a humanização, a luta para que um dia o talento chegue a uma entrevista de emprego antes do preconceito.

“A gente tem capacitação, inteligência, beleza, tudo o que precisamos para crescer na vida profissional e social. Mas, como faço muitos eventos, vejo que muitas pessoas não dão possibilidades por sermos trans. Nosso corpo fala mais pela gente antes mesmo da nossa boca”, critica.



Fluir como a água

Ibere é um nome indígena que significa rio que se arrasta, segue em frente, e serve de símbolo do processo que viveu Ibere Terra de Souza Oliveira, 30, na descoberta como pessoa trans masculina, conforme se define.

Segundo ele, a água, que não para, circula, está sempre em movimento, se transforma sempre e reage conforme cada situação, tem tudo a ver com a forma como enxerga o mundo.

Com licenciatura em história e curso técnico em design, Ibere trabalha com educação não formal, principalmente como monitor em exposições de arte em museus. Também integra o Spartanos, primeiro time de futsal do ABCD.

A formação da identidade tem relação com sentimento, mas também muita pesquisa, leitura e, naturalmente, referências que serviram para inspirar e apontar possibilidades de construção social.

“Tem pouco mais de um ano que essa transição vem acontecendo. É algo que não cessa, vai pelo resto da vida, principalmente quando penso num cenário em que eu me identifico com o gênero masculino, mas não enquanto homem. Pensando em como essas ideias cristalizadas não devem fazer parte da minha identidade. Buscando formas de me construir enquanto analiso todo o resto”, explica.

As convivências e construções coletivas também foram importantes para questionar padrões. Em geral, diz, as pessoas têm leitura binária de gênero e uma dificuldade muito grande de identificar e respeitar.

Durante essa jornada, Ibere se viu obrigado a romper laços, algo que analisa de maneira objetiva. “Não foi algo que vi com pesar. Muita gente fala em aceitação, mas só se pode aceitar o que foi oferecido e eu não estou oferecendo nada a ninguém. Nesse sentido, se a pessoa me respeita, seguirá comigo para onde for. Se não, não farei

questão de estar por ali. Até porque eu percebi que as conexões que surgiram a partir desse novo passo de identificação e construção se deram de forma muito diferente, muito mais intensa”, avalia.

REFERÊNCIAS

BUTLER, Judith. Problemas de gênero: Feminismo e subversão da identidade. 8ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

BOURDIEU, Pierre. A Dominação Masculina. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de. Pierre Bourdieu sobre gênero e educação. Revista *Ártemis*, [S. l.], n. 1, 2004. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/artemis/article/view/2364>. Acesso em: 21 jul. 2023.

CIAVATTA, Maria. A formação integrada: a escola e o trabalho como lugares de memória e de identidade. In: FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise (org.). *Ensino Médio Integrado: concepção e contradições*. São Paulo: Cortez, 2005. pp.83-106

CUT. Caderno de Resoluções do 13º CONCURTO. Disponível em <https://www.cut.org.br/acao/caderno-de-resolucoes-do-13-concut-1e15>. Acesso em: 10 jun. 2023.

ECO/CUT. Revista da Escola Centro-Oeste de Formação Sindical da CUT Apolônio de Carvalho. Ano 23. [S.l.]. [2015].

FREITAS, Urania Flores da Cruz. Ação-reflexão-ação: trabalho, formação docente e aprendizagens. *REVISTA COM CENSO ESTUDOS EDUCACIONAIS DO DISTRITO FEDERAL*, v. 5, p. 80-89, 2018.

LIONÇO, Tatiana. Homofobia & Educação: um desafio ao silêncio In: LIONÇO, Tatiana; DINIZ, Debora (Organizadoras). Brasília: Letras Livres; EdUnB, 2009.

MEZZAROBA, Cristiano; ZOBOLI, Fabio. Revisitando o conceito de biopolítica em Foucault para pensar o corpo na Educação Física. *Revista Tempos e Espaços em Educação*, São Cristóvão, Sergipe, Brasil, v. 11, n. 24, 2018, p. 279-296.

MISKOLCI, R. Teoria Queer: um aprendizado pelas diferenças. 3ª ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2017.

SANTOS, Anderson Neves dos. A diversidade sexual e de gênero nos currículos que (in)formam pedagogas(os), professores(as) de Educação Física e bacharéis em Direito na Universidade de Brasília (UnB). 2019. Dissertação (Dissertação em Educação) Universidade Federal do Tocantins, Palmas (TO).



CUT - Central Única dos Trabalhadores

DIREÇÃO EXECUTIVA 2023/2027

Presidente

Sergio Nobre

Vice-Presidenta

Juvandia Moreira

Secretário-Geral

Renato Zulato

Secretário-Geral Adjunto

Aristides Veras

Secretário de Administração e Finanças

Ariovaldo de Camargo

Secretária-Adjunta de Administração e Finanças

Maria Josana de Lima Oliveira

Secretário de Relações Internacionais

Antônio de Lisboa Amâncio Vale

Secretário-Adjunto de Relações Internacionais

Quintino Marques Severo

Secretário de Assuntos Jurídicos

Valeir Ertle

Secretária de Comunicação

Maria Aparecida Faria

Secretário-Adjunto de Comunicação

Tadeu de Brito Oliveira Porto

Secretário de Cultura

José Celestino Lourenço

Secretário-Adjunto de Cultura

José de Ribamar Barroso

Secretária de Formação

Rosane Bertotti

Secretária-Adjunta de Formação

Sueli Veiga de Melo

Secretária de Juventude

Cristiana Paiva Gomes

Secretário de Relações de Trabalho

Sergio Ricardo Antiquiera

Secretário-Adjunto de Relações de Trabalho

Pedro Armengol

Secretária da Mulher Trabalhadora

Amanda Gomes Corsino

Secretária de Saúde do Trabalhador

Josivania Ribeiro Cruz Souza

Secretária-Adjunta de Saúde do Trabalhador

Elida Rachel Miranda Sousa

Secretário de Meio Ambiente

Daniel Gaio

Secretária de Mobilização e Relação com os Movimentos Sociais

Rosalina do Socorro Ferreira Amorim

Secretário Adjunto de Mobilização e Relação com os Movimentos Sociais

Milton dos Santos Rezende (Miltinho)

Secretária de Políticas Sociais e Direitos Humanos

Jandyra Uehara

Secretária de Combate ao Racismo

Maria Julia Reis Nogueira

Secretária-Adjunta de Combate ao Racismo

Nadilene Nascimento de Sales

Secretária de Organização e Política Sindical

Maria das Graças Costa

Secretário-Adjunto de Organização e Política Sindical

Eduardo Guterra

Secretário LGBTQIA+

Walmir Siqueira

Secretário das Pessoas Aposentadas, Pensionistas e Idosas

Ari Aloraldo Nascimento

Secretário da Economia Solidária

Admirson Medeiros Ferro Jr (Greg)

Secretário de Transportes e Logística

Wagner Menezes (Marron)

DIREÇÃO EXECUTIVA

Aline Marques Borges Alves

Antonio Luiz Fermino

Cláudio da Silva Gomes

Maria Eduarda Quiroga Pereira (Duda)

Esteliano Pereira Gomes Neto

Francisca Trajano dos Santos

Geralda Godinho de Sales

Ismael Jose Cesar

Ivonete Alves

Janeslei Albuquerque

Juliana Salles de Carvalho

Mara Feltes

Marcelo Rodrigues

Elzilene do Nascimento Pereira

Neiva Maria Ribeiro dos Santos

Rene Marcos Munaro

Silvana Prestes Rodacoswiski

Produção da cartilha:

João Batista Gomes Macedo - coordenação pedagógica e produção de textos

Leandra Cintia Alves Perpétuo - produção de textos e assessoria política

Luiz Alberto Junqueira de Carvalho - Jornalista responsável e correção ortográfica

Maria Dias - Projeto Gráfico e Diagramação

Elaine Cassiano Lira de Freitas - Assessoria Administrativa e Financeira

Clarisse Mack - Revisão temática

Esta cartilha foi produzida com recursos do Projeto Pride

Emprego Não-discriminação Respeito
Diversidade Liberdade DIREITOS HUMANOS
Trabalho LGBTQIA+ Proteção
Amizade Fé Justiça Equidade Oportunidade
Cultura Amor Fraternidade Dignidade

PRIDE

CUT BRASIL
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES



Organização
Internacional
do Trabalho





ISBN: 978-85-89210-80-5

ORL



9 788589 210805