

DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO DIVERSIDADE

André Machado Cavalcanti

Juiz Titular de Vara – TRT 13ª Região

Membro do Comitê Nacional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e
Diversidade (Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 86, de 20 de novembro de 2023)



ESCOLA JUDICIAL
TRT 12ª REGIÃO - SC

EJUD 12
Santa Catarina
2024

SUMÁRIO



- Teoria do direito antidiscriminatório
- Conceitos gerais sobre racismo
- Tipificação legal
- Expressões racistas
- História do movimento LGBT
- Conceitos gerais de diversidade
- Espectro legislativo e jurisprudencial
- Desafios e violências enfrentadas
- Dados estatísticos
- Casos práticos

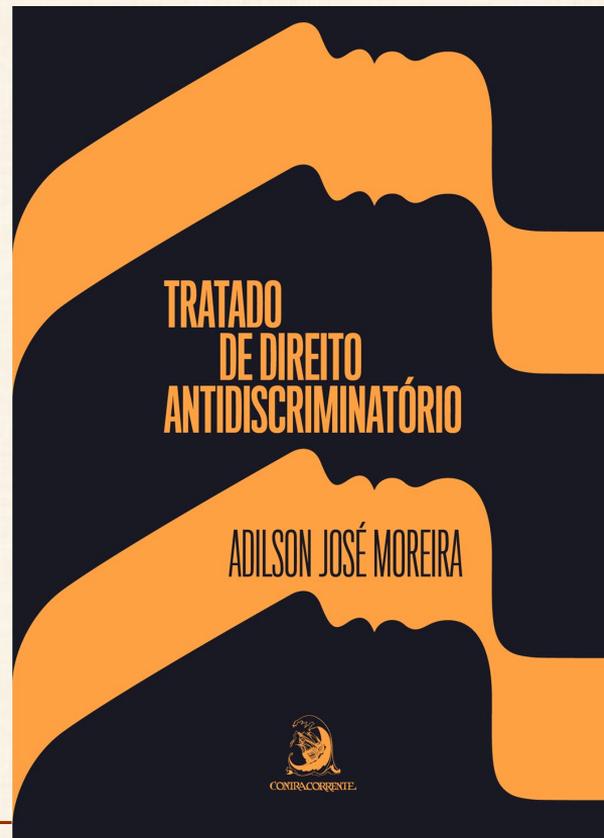
Teoria do direito antidiscriminatório

É o conjunto de normas e princípios que visam a assegurar igualdade formal e substantiva aos grupos sociais, constituído de leis que reprimam a discriminação negativa e de outras que resultem ou promovam políticas públicas reparadoras das desigualdades e eliminem os diversos fatores de discriminação que irradiam sobre os integrantes de determinado grupo (interseccionalidade).

O direito antidiscriminatório tem matriz constitucional e base democrática na crença de que uma sociedade justa é aquela em que os grupos minoritários são respeitados pelos majoritários, de modo a terem asseguradas condições materiais e sociais de sobrevivência.

“O direito da antidiscriminação surge de reivindicações políticas e demandas judiciais que defendem o direito de igualdade como mandamento antidiscriminatório, em especial a partir do movimento estadunidense por direitos civis, após a Segunda Guerra Mundial. Nessa trilha, não só foi forjada a lista dos critérios proibidos de discriminação, mas percebida a intersecção deles.

SUBJETIVIDADE JURÍDICA RACIONALIDADE CONSTITUCIONAL
UNIVERSALIDADE DE DIREITOS



Teoria do direito antidiscriminatório

- Subsistema do direito constitucional - concepção democrática do Estado de Direito, estrita relação entre o Direito (Justiça) e a democracia;
- Tem a igualdade como elemento central (estruturante) no processo de elaboração da norma (parâmetro teleológico da ação estatal);
- Encontra seus fundamentos na proibição negativa de indivíduos ou grupos, como também em normas que expressam a opção política pela criação de uma sociedade fundada na justiça social (políticas afirmativas);
- Atua na minoração das vulnerabilidades de determinados grupos sociais, em razão de estigmas e estereótipos estruturantes, mirando na disseminação de uma cultura de igualdade substantiva.

Teoria do direito antidiscriminatório: marco normativo

Constituição Federal
(art.3, III, IV; art.4, VIII;
art.5, I, VIII, XLI); Lei n.
7.716/1989;
Lei n. 8.069/1990.

Decreto n. 3.956/2001 ;
Decreto n. 4.377/2002;
Lei n. 10.741/2003;
Lei n. 10.639/2003
Decreto n. 5.051/2004
Decreto n. 10.088/2004

Convenção Interamericana contra
Toda Forma de Discriminação e
Intolerância; Convenção
Interamericana contra o Racismo,
a Discriminação Racial e Formas
Conexas de Intolerância

19481987

19881990

19921996

20012004

20062012

2013

20152024

Declaração Universal dos Direitos
Humanos da ONU (1948);
Convenção nº 111 da OIT (1964)

Decreto n. 592/1992;
Decreto n. 591/1992;
Decreto n. 678/ 1992; Lei
n. 9.029/1995;
Decreto n. 1.973/1996

Lei . 11.340/2006;
Decreto 6949/09
Lei n. 12.288/2010n;
Lei n. 12.711/2012;
Lei n. 12.663/2012;

Lei n. 13.146/2015 (Estatuto da
Pessoa com Deficiência);
**Lei n. 13.260/2016
(terrorismo);**
Lei n. 13.284/2016;
Lei 13.409/2016;
Convenção nº 190 da OIT (2019)
Recomendação nº 206 da OIT
(2019)

Teoria do direito antidiscriminatório: marco normativo

1948-1987

- Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, de 10 de dezembro 1948 e os Princípios de Yogyakarta, que tratam sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero;
- Convenção nº 111 da OIT – Convenção sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão.

CONVENÇÃO Nº 111	
Tema:	DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO
Aprovação:	Decreto Legislativo nº 104, de 24/11/1964 - DOU 30/11/1964
Ratificação:	26/11/1965
Promulgação:	Decreto nº 62.150, de 19/01/1968 - DOU 23/01/1968
Denúncia:	
Situação:	VIGENTE NO BRASIL
Observações:	Suplementada pela Convenção nº 143 - não ratificada pelo Brasil (Decreto Legislativo nº 86, de 14/12/1989 - DOU 15/12/1989)

Teoria do direito antidiscriminatório: marco normativo

1988-1990

- 1988 - A Constituição Federal estabeleceu desde seu preâmbulo o compromisso de instituir um Estado democrático pautado na igualdade e em uma sociedade sem preconceitos.

art.3, III art.3, IV art.4, VIII art.5, I art.5, VIII

- 1989 - Foi aprovada a lei n. 7.716/1989 , conhecida popularmente como Lei Caó. A norma define os crimes resultantes de discriminação ou de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.
- 1990 - Foi aprovado o Estatuto da Criança e do Adolescente (lei n. 8.069/1990), que dispõe sobre a proteção integral da criança e do adolescente, proibindo qualquer forma de discriminação contra eles e assegurando a participação na vida familiar e comunitária sem discriminação (art. 16, V).

Teoria do direito antidiscriminatório: marco normativo

1992-1996

- 1992 – Foram promulgados decretos que afirmam o compromisso com a igualdade e não discriminação: Pacto Internacionais sobre Direitos Civis e Políticos de 1966 (Decreto n. 592/1992), o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (Decreto n. 591/1992) e a Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 - (Pacto de São Jose Da Costa Rica) (Decreto n. 678/ 1992).
- 1995 - Foi aprovada a lei n. 9.029/1995 , que dispõe sobre a discriminação nas relações de trabalho e proíbe a adoção de práticas discriminatórias que limitem o acesso e a manutenção do trabalho.
- 1996 - Foi publicado o decreto n. 1.973/1996, que promulgou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher de 1994, conhecida como Convenção de Belém do Pará.

Teoria do direito antidiscriminatório: marco normativo

2001-2004

- 2001 – O presidente assinou o decreto n. 3.956/2001 , que promulgou a Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência de 1999.
- 2002 - Foi promulgado o decreto n. 4.377/2002 , que ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, aprovada em 1979 pela ONU(Organização das Nações Unidas).
- 2003 - Foi aprovado o Estatuto do Idoso (lei n. 10.741/2003), que assegura direitos às pessoas com idade igual ou superior a 60 anos. Foi aprovada também a lei n. 10.639/03 , que incluiu no currículo oficial das escolas o ensino da temática de história e cultura afro-brasileira.
- 2004 - O presidente assinou o decreto n. 5.051/2004 , posteriormente consolidado no decreto n. 10.088/2019 , que ratificou a Convenção 169 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre Povos Indígenas e Tribais de 1989.

Teoria do direito antidiscriminatório: marco normativo

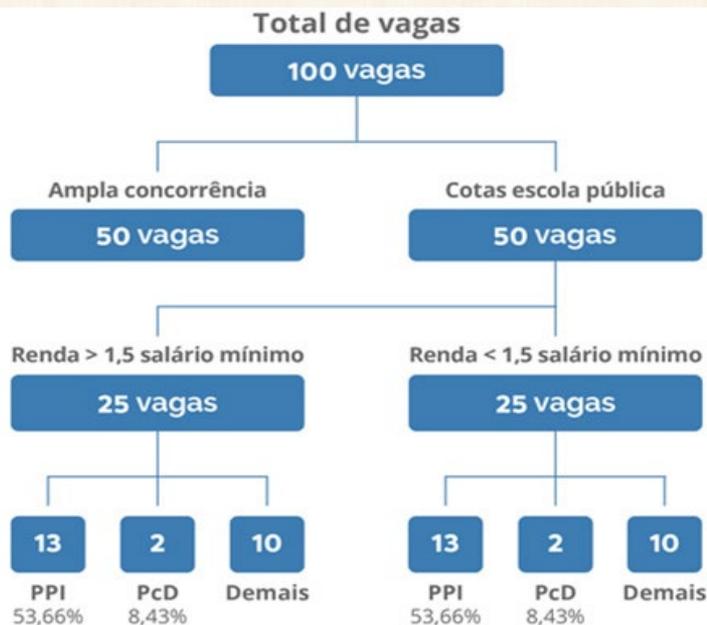
20062012

- 2006 – Foi aprovada a Lei Maria da Penha (lei n. 11.340/2006), que criou mecanismos para prevenir e coibir a violência doméstica e familiar contra as mulheres, reconhecendo discriminações baseadas no gênero e propondo políticas públicas específicas.
- 2010 - Foi publicado o Estatuto da Igualdade Racial (lei n. 12.288/2010), que busca garantir e efetivar a igualdade de oportunidades e os direitos étnicos individuais e coletivos para a população negra.



Teoria do direito antidiscriminatório: marco normativo

20062012



PPI: Pretos, pardos e indígenas
PcD: Pessoas com deficiência

*Distribuição das vagas da UFMG no SiSU 2022

- 2012 - Foi aprovada a Lei de Cotas (lei n. 12.711/2012), que obrigou as instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação a adotar em seus processos seletivos de graduação a reserva de no mínimo 50% das vagas para estudantes do ensino público, de baixa renda e pretos, pardos e indígenas.
- No mesmo ano foi publicada a lei n. 12.663/2012, conhecida como Lei Geral da Copa, que proibiu a utilização de cartazes, bandeiras, símbolos e sinais com mensagens ofensivas e que estimulassem a discriminação nos locais oficiais da competição.

Teoria do direito antidiscriminatório: marco normativo

2013

- 2013 – Foram aprovadas no âmbito da Organização dos Estados Americanos, com a participação ativa do Brasil, a **Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância** e a **Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância**.
- **Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância**: “Todo ser humano é igual perante a lei e tem direito à igual proteção contra qualquer forma de discriminação e intolerância, em qualquer esfera da vida pública ou privada”.
- **Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância**: “Racismo consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial”.

Teoria do direito antidiscriminatório: marco normativo

20152024

- 2015 – Foi publicada a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência (lei n. 13.146/2015). A norma apresenta a definição de pessoa com deficiência e garante a prioridade absoluta sobre seus direitos.
- 2016 - Foi sancionada a lei 13.409/2016, que alterou a Lei de Cotas para incluir, em cada uma das cotas na graduação, várias subcotas para pessoas com deficiência, também na proporção de sua participação na população.
- 2019 - Convenção nº 190 da OIT – Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho e a Recomendação nº 206 da OIT – Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Conceitos gerais sobre racismo

- Racismo consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial.
- O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas .



Senado Federal
Paim denuncia aumento de casos de racismo no Brasil
O senador Paulo Paim (PT-RS) criticou, em pronunciamento nesta segunda-feira (19), o aumento dos casos de racismo no Brasil.
19 de fev. de 2024



g1 - O portal de notícias da Globo
'Estamos em 2024 e ainda tem gente com essa atitude', diz jovem vítima de racismo em clube de Piracicaba
Em audiência de custódia, Justiça solta mulher presa por injúria racial. Suspeita terá de comparecer aos atos do processo e não poderá mudar...
14 de fev. de 2024



Correio Braziliense
Racismo: homem negro chama polícia após ameaça de morte no RS e acaba preso
O governador do Rio Grande do Sul, Eduardo Leite, determinou abertura de sindicância sobre o episódio denunciado como racismo.
17 de fev. de 2024



Agência Brasil
Escola de Brasília denuncia racismo e preconceito durante jogo
"Macaco" e "filho de empregada" foram termos usados pelos alunos do Galois para ofender os da Escola Franciscana Nossa Senhora de Fátima.
12 de abr. de 2024



Brasil de Fato
'Questão do racismo tem a ver com a sobrevivência do capitalismo', diz Diva Moreira, intelectual negra de MG
A jornalista e cientista política destaca que as mulheres negras ainda enfrentam desafios básicos, como a fome.
3 de mar. de 2024



SINASEFE
Dia de Combate e Denúncia ao Racismo é celebrado pelo SINASEFE como atividade da greve 2024
 Postagem atualizada em 13/05/2024 às 13h09. Nesta segunda-feira, dia 13 de maio, Brasil celebra mais um Dia Nacional de Combate e de...
1 mês atrás



2024

Conceitos gerais sobre racismo

- Discriminação racial é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes.

Discriminação racial indireta

Ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico

Discriminação múltipla ou agravada

Qualquer preferência, distinção, exclusão ou restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais critérios dispostos no Artigo 1.1, ou outros reconhecidos em instrumentos internacionais, cujo objetivo ou resultado seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes, em qualquer área da vida pública ou privada.

Conceitos gerais sobre racismo

Três concepções de racismo: individualista, institucional e estrutural

1

Trata o racismo como uma espécie de “patologia” social; um fenômeno ético ou psicológico de caráter individual ou coletivo, atribuído a grupos isolados; ou ainda, uma “irracionalidade”, cuja providência mais adequada a ser tomada é no campo jurídico (sanção penal ou civil). Não haveria sociedades ou instituições racistas, mas indivíduos racistas, que agem isoladamente ou em grupo. O racismo é notado na forma de discriminação direta.

2

O racismo é o resultado do mau funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, vantagens e privilégios a partir da raça. Admite-se aqui, portanto, o racismo como discriminação indireta. Por serem as instituições lugares de produção de sujeitos é necessário que haja medidas de “correção” dos mecanismos institucionais, como ações afirmativas que aumentem a representatividade de minorias raciais e que alterem a lógica interna dos processos decisórios

3

O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. Aqui, considera-se que comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. Nesse caso, além de medidas que coibam o racismo individual e institucionalmente, torna-se imperativo pensar sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas. Pela complexidade das ligações que apresenta com a política, a economia e o direito, é importante falar mais sobre o racismo estrutural.



Racismo Reverso

Tentativa de desqualificar ações afirmativas e normas de proteção contra a discriminação racial, a partir do pressuposto de que pessoas negras discriminariam as pessoas brancas. Essa tese não se sustenta, pois o racismo é a prática de opressão pelo poder de um grupo majoritário sobre uma minoria invisibilizada e oprimida, circunstância não vivenciada pelos brancos, que ocupam os espaços de poder e os espaços mais privilegiados na pirâmide social, econômica e política no Brasil.

Desta forma, a lógica negacionista do racismo reverso é uma variação do racismo estrutural.



Racismo Reversoaso prático

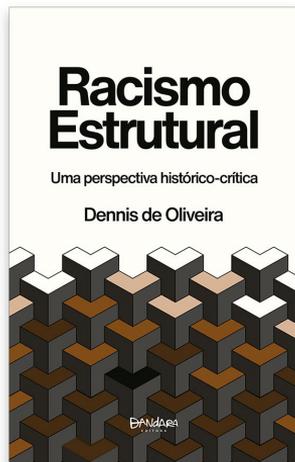
A final da Copa do Brasil entre São Paulo e Flamengo, disputada no estádio do Morumbi, gerou enorme repercussão na mídia por um suposto ato de racismo praticado por Marcelle Decothé, assessora da ministra da Igualdade Racial, Anielle Franco.

ASPECTOS JURÍDICOS

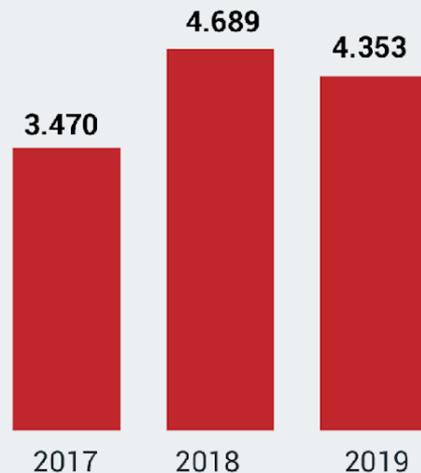
Analisar se o crime de racismo pode ser praticado contra pessoas brancas ("racismo reverso"), à luz da **Lei 14.532/2023**, ao acrescentar o artigo 20-C, na **Lei 7.716/89** (Lei de Combate ao Racismo), estabelecendo que: *"Na interpretação desta Lei, o juiz deve considerar como discriminatória qualquer atitude ou tratamento dado à pessoa ou a grupos minoritários que cause constrangimento, humilhação, vergonha, medo ou exposição indevida, e que usualmente não se dispensaria a outros grupos em razão da cor, etnia, religião ou procedência".*

Racismo Estrutural

O racismo como um conjunto de práticas discriminatórias que está presente em todas as nossas relações e ações, de forma consciente e inconsciente.



negros mortos pela polícia no Brasil



Em 2019

A polícia brasileira matou 5.804 pessoas. Do total, pelo menos 4.353 eram negros. País tem 19,3 milhões de pessoas que se declaram negras (9,3% da população).



Negros têm 2,7 mais chances de serem mortos pela polícia brasileira do que pessoas brancas.

Taxa de homicídios de negros:
43,1 por 100 mil habitantes

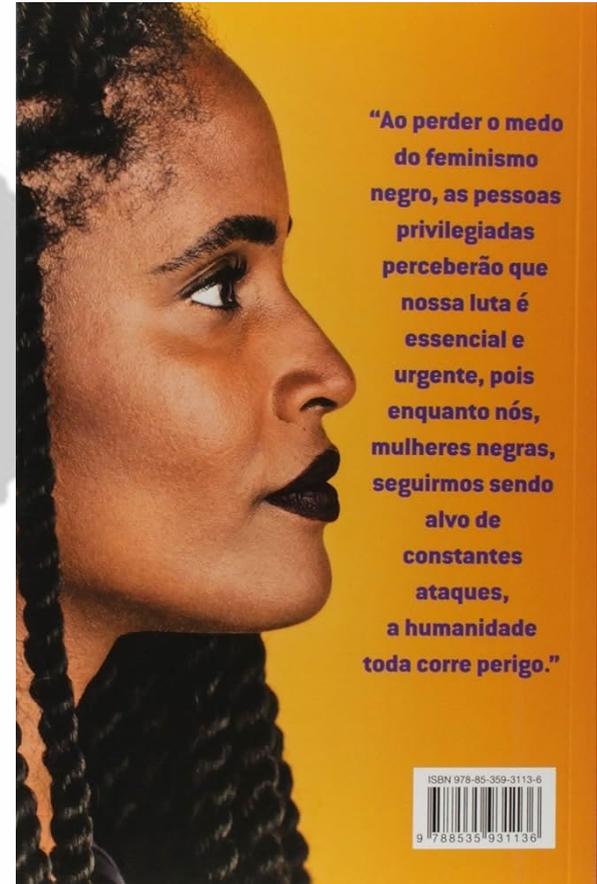
O pacto da branquitude

- Segundo Cida Bento, o pacto narcísico da branquitude consiste em práticas adotadas pelas pessoas brancas para a perpetuação dos seus privilégios, em colaboração para que o racismo estrutural não seja abalado.
- Para Bárbara Ferrito, os homens brancos privilegiam outros brancos, concedendo-lhes espaços e oportunidades porque se sentem mais confortáveis em sua companhia nessa arena de poder.



FEMINISMO NEGRO

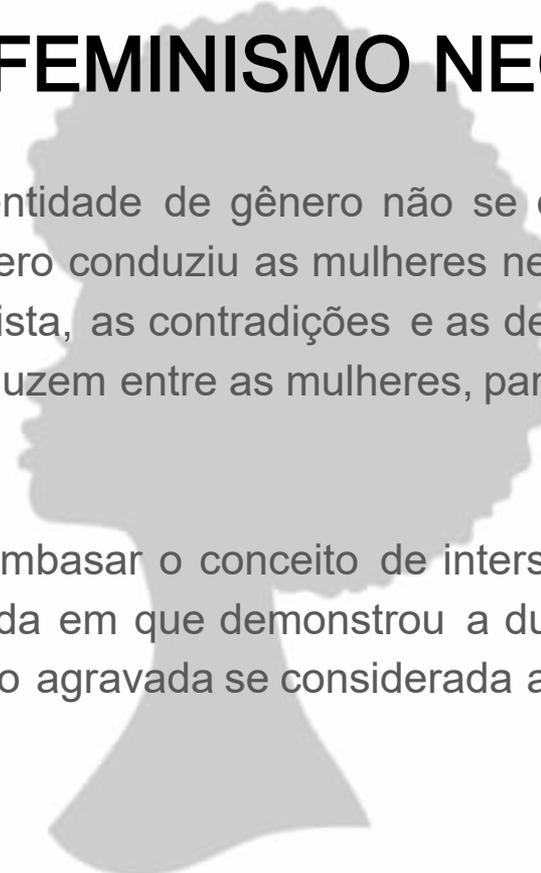
O feminismo negro não é uma luta meramente identitária, até porque branquitude e masculinidade também são identidades. Pensar feminismos negros é pensar projetos democráticos.



FEMINISMO NEGRO PARA UM NOVO MARCO CIVIL

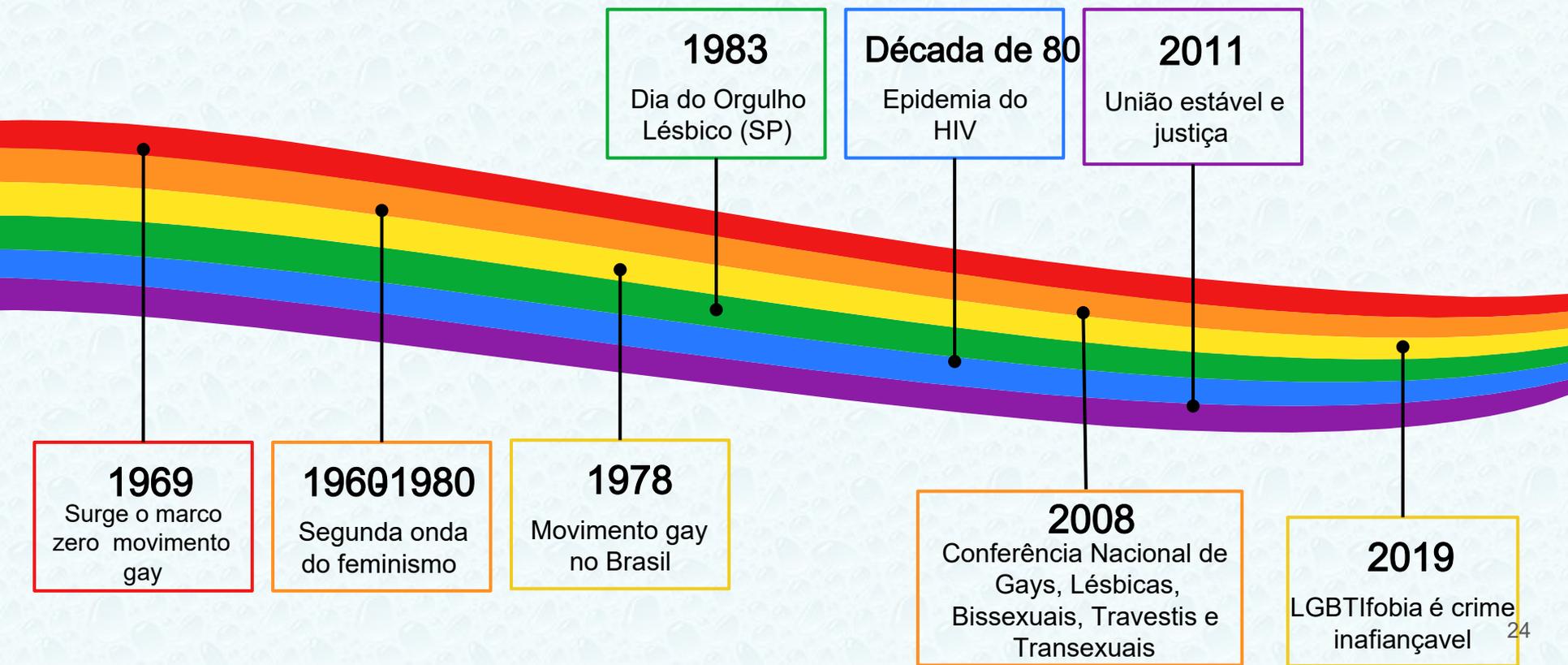
- A ausência de um olhar étnico-racial no movimento feminista tem invisibilizado as mulheres negras e suas lutas, obstaculizando assim o caminho de se tornarem sujeitos políticos. Desta maneira, destaca a contribuição teórico-analítica de feministas negras, que coloca em evidência a combinação das opressões – de raça, classe e outras formas de discriminação – e seu funcionamento concreto na vida das mulheres negras (Djamila Ribeiro, 2016).
- É essencial para o prosseguimento da luta feminista que as mulheres negras reconheçam a vantagem especial que nossa perspectiva de marginalidade nos dá e fazer uso dessa perspectiva para criticar a dominação racista, classista e a hegemonia sexista, bem como refutar e criar uma contra hegemonia (Bell Hooks, 2000).

FEMINISMO NEGRO



- A consciência de que a identidade de gênero não se desdobra naturalmente em solidariedade racial intragênero conduziu as mulheres negras a enfrentar, no interior do próprio movimento feminista, as contradições e as desigualdades que o racismo e a discriminação racial produzem entre as mulheres, particularmente entre negras e brancas no Brasil.
- O feminismo negro viria a embasar o conceito de interseccionalidade anos depois do seu surgimento, na medida em que demonstrou a dupla opressão sofrida pelas mulheres negras, em situação agravada se considerada a da mulheres brancas.

História do movimento LGBTQIAPN+: BRASIL E MU



1969
Surge o marco zero movimento gay

1960-1980
Segunda onda do feminismo

1978
Movimento gay no Brasil

1983
Dia do Orgulho Lésbico (SP)

Década de 80
Epidemia do HIV

2011
União estável e justa

2008
Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais

2019
LGBTIfobia é crime inafiançável

História do movimento LGBTQIAPN+: BRASIL E MU

- A história começa nas primeiras horas da manhã do dia 28 de junho de 1969, quando gays, lésbicas, travestis e drag queens enfrentam policiais e iniciam uma rebelião que lançaria as bases para o movimento pelos direitos LGBT nos Estados Unidos e no mundo;
- O episódio ficou conhecido como Stonewall Riot (Rebelião de Stonewall);
- 28 de junho, **Dia Internacional do Orgulho LGBTQIAPN+**;
- O movimento LGBT começa a se desenvolver no Brasil a partir da década de 1970. Neste momento, o país estava imerso em uma ditadura civil-militar (1964-1985) e, como forma de luta, o movimento passa a produzir publicações alternativas LGBTs. Entre elas, duas se destacam: os jornais *Lampião da Esquina* e *ChanacomChana*.

História do movimento LGBTQIAPN+: BRASIL



- Fundado em 1978, o periódico Lampião da Esquina era abertamente homossexual, embora abordasse também outras questões sociais.
- O periódico frequentemente denunciava a violência contra os LGBTs.

CHANA COM CHANA

7

SÃO PAULO

ABRIL 1985

CR\$2,00 00

(PÁG. 9)
**LÉSBICAS
E
FAMÍLIA**

e mais poesias,
informes,
correspondência



**-ENRUSTIMENTO (PÁG. 2)
E SOLIDARIEDADE-**



História do movimento LGBTQIAPN BRASIL

- Criado em 1981;
- Tinha como ponto de comércio Ferro's Bar, frequentado por lésbicas;
- As mulheres foram expulsas em 1983;
- No dia 19 de agosto do mesmo ano, lésbicas, feministas e ativistas LGBTQs se reuniram no Ferro's, onde fizeram um ato político que resultou no fim da proibição da venda do jornal.

História do movimento LGBTQIAPN+: BRASIL E MU

- Em 1977, dois nova-iorquinos foram internados com o que foi então considerada uma forma rara de câncer;
- no dia 5 de julho de 1981, a doença seria finalmente diagnosticada como Aids (Síndrome de Imunodeficiência Adquirida, também chamada de Sida);
- Na virada do ano 2000, quase 12 milhões de pessoas já haviam morrido (desde 1981) e a Organização Mundial de Saúde (OMS) estimava que havia pelo menos 30 milhões de infectados no mundo, sendo que 500 mil no Brasil.



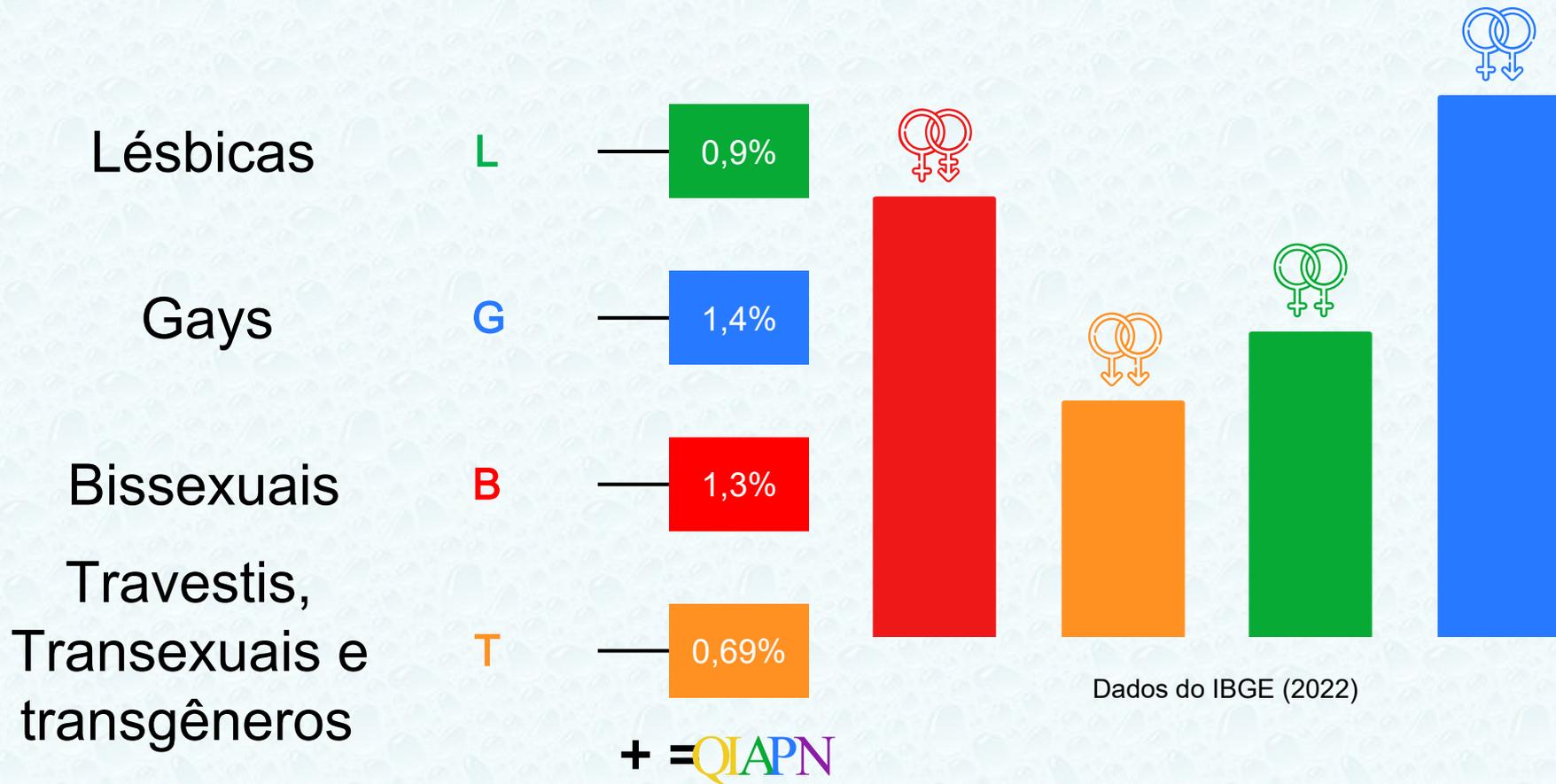
História do movimento LGBTQIAPN+: BRASIL HO

- Em maio de 2023, o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC) recebeu os dados do Dossiê de Mortes e Violências contra LGBTQIAPN+ no Brasil 2022, resultado da parceria entre a Acontece Arte e Política LGBTQIAPN+
- De janeiro a dezembro de 2022, foram mortas 273 pessoas LGBTQIAPN+ de forma violenta, mantendo o Brasil como o país que mais mata LGBTQIAPN+ no mundo.

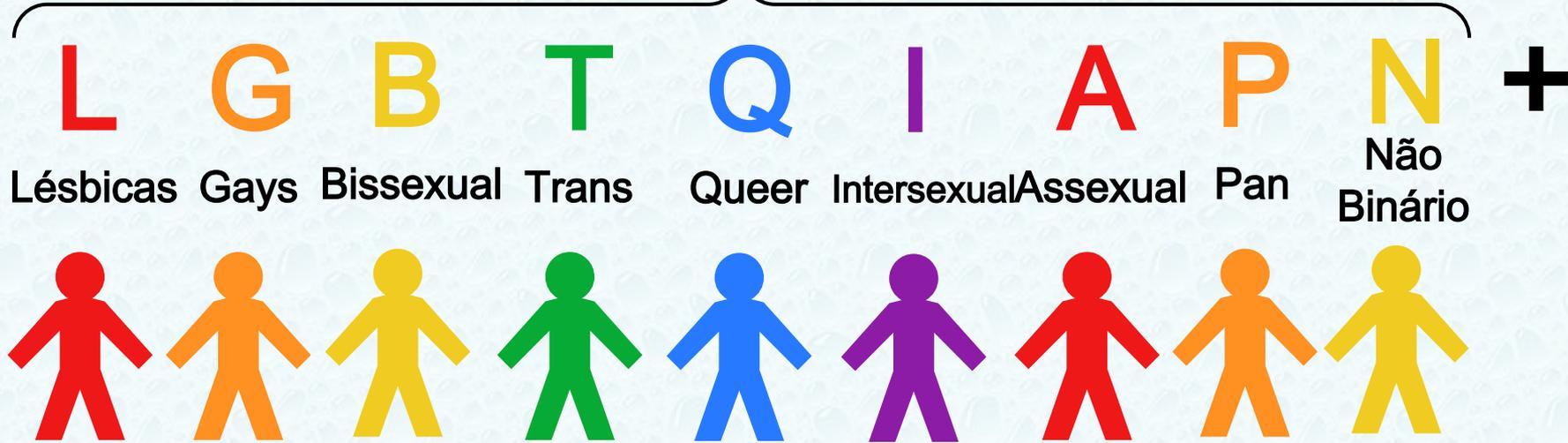
Grupo	Mortes
Travestis/mulheres trans	159
Gays	96
Homens trans/pessoas transmasculins	8
Mulheres lésbicas	8
Pessoas bissexuais	1
Outros	1

- Em relatório publicado em janeiro de 2024, verificou-se que, em 2023, 257 pessoas LGBTQIAPN+ foram mortas violentamente, das quais 145 eram pessoas trans (Grupo Gay da Bahia e Antra, 2024).

História do movimento LGBTQIAPN+: população autodeclarada



EVOLUÇÃO DA SIGLA



EVOLUÇÃO DA SIGLA



L

Lésbicas



É o termo utilizado para designar mulheres que se identificam como mulheres e se relacionam sexual e afetivamente com outras mulheres.

EVOLUÇÃO DA SIGLA



G

Gays



É mais usado para o homem que se sente atraído afetivamente e/ou sexualmente por outros homens.

EVOLUÇÃO DA SIGLA



B

Bissexual



Frequentemente chamada/o de “bi”, é a pessoa emocional, romântica ou sexualmente atraída por pessoas que podem ser do mesmo gênero seu ou não.

EVOLUÇÃO DA SIGLA



T

Transexual, Transgênera e
Travesti (T)



O termo “trans” é utilizado para se referir a uma pessoa que não se identifica com o gênero pelo qual foi designado em seu nascimento.

EVOLUÇÃO DA SIGLA



Q

Queer



São as pessoas que fogem aos padrões de hetero-cis-normatividade, ou seja, não se identificam nem como héteros, nem como cisgêneras e atuam em resistência a esses rótulos.

EVOLUÇÃO DA SIGLA



Intersexual



São pessoas que nascem com características sexuais – incluindo genitais, padrões cromossômicos e glândulas, como testículos e ovários, que não se encaixam nas noções binárias típicas de corpos masculinos ou femininos. Antigamente eram chamadas de hermafroditas, palavra que não mais se usa.

EVOLUÇÃO DA SIGLA



A

Assexual



São pessoas que não se sentem atraídas por ninguém, possuem baixa atração sexual ou nem agem por um desejo erótico. Essa definição é apenas um espectro sobre o tema, que é amplo e diverso dentro da comunidade. Portanto, a assexualidade não é determinada por aquilo que a pessoa faz ou deixa de fazer.

EVOLUÇÃO DA SIGLA



P

Pan



Significa todo, total, inteiro. A pansexualidade é a atração por todos os gêneros – em todas as suas manifestações –, sem restrição, nem preferência, quanto à orientação sexual ou identidade de gênero do outro.

EVOLUÇÃO DA SIGLA



N

**Não
Binário**



É a pessoa que não se percebe como pertencente a um gênero exclusivamente. Isso significa que sua identidade de gênero e expressão de gênero não são limitadas ao masculino e feminino ou transitam entre elas.

EVOLUÇÃO DA SIGLA



O símbolo de soma no final da sigla é para que todos compreendam que a diversidade de gênero e sexualidade não se limita aos conceitos já retratados na sigla, podendo haver outras expressões.

CONCEITOS IMPORTANTES

Cisgeneridade

1

Pessoas cisgêneras são aquelas adequadas ao “cistema”, compreendidas como aquelas que foram designadas a partir de sua genitália como homens ou mulheres e durante toda a sua trajetória não alteraram sua autopercepção.

Cisnormatividade

2

Acisnormatividade surge quando a cisgeneridade se compreende como única possibilidade, desconsiderando as pluralidades de performatividades de gênero. Nesse sentido, existe a seguinte normatividade: só são válidas e dignas de direitos as pessoas que estão vivendo em conformidade com o designado ao nascer com base em sua genitália, ou ainda de maneira também limitante com a redesignação sexual, na qual a performance de gênero apenas é possível quando há a alteração dos genitais, o que demonstra também uma preconceção discriminatória.

Necrotransfobia

3

Conceito que remete ao poder de vida e morte sobre as corporalidades transgêneras, incluindo uma política de mortandade que atravessa essas existências. Amorte aqui não é apenas a física, mas a simbólica, a psicológica, a da dignidade, a dos direitos. Entendemos a necrotransfobia como uma política resultado da necropolítica sob um olhar de gênero a partir da epistemologia travesti.

CONCEITOS IMPORTANTES

4

Necropolítica

Para Achille Mbembe (Camarões, 1957), é o poder de ditar quem pode viver e quem deve morrer. Com base no biopoder e em suas tecnologias de controlar populações, o “deixar morrer” se torna aceitável. Mas não aceitável a todos os corpos. O corpo “matável” é aquele que está em risco de morte a todo instante devido ao parâmetro definidor primordial da raça.

5

Interseccionalidade

Termo cunhado por Kimberlé Grenshaw, filósofa estadunidense, em 1989, sendo que a ideia já era debatida anteriormente no Brasil por feministas negras, a exemplo de Lélia Gonzalez e Sueli Carneiro).

O conceito de interseccionalidade representa um avanço significativo nos estudos sobre teorias de discriminação porque permite a compreensão da natureza complexa da desigualdade, pois nos mostra que mecanismos de marginalização não operam a partir de um único mecanismo de exclusão.

A teoria da discriminação interseccional parte do pressuposto de que a luta contra a discriminação requer a consideração daqueles que sofrem diferentes formas de opressão, pois a compreensão da discriminação como algo que opera apenas a partir de um único vetor contribui para a permanência das hierarquias sociais existentes, uma vez que torna invisível a forma como efeitos cumulativos da discriminação afetam a vida das pessoas. Essas autoras criticam as relações binárias a partir das quais o sistema jurídico pensa a questão da igualdade porque as pessoas não estão situadas em relação a um único grupo, mas em relação a vários deles.

Conceitos gerais de DIVERSIDADE

RAÇA

IDENTIDADE DE
GÊNERO

SEXO E GÊNERO

ORIENTAÇÃO SEXUAL

MINORIAS

ETNIA



Significa reconhecer as diversas maneiras de ser e as constituições múltiplas de grupos sociais e suas manifestações, sejam elas culturais, políticas, raciais ou de gênero.

Conceitos gerais de diversidade

RAÇA

O genoma humano é composto de 25 mil genes. As diferenças mais aparentes (cor da pele, textura dos cabelos, formato do nariz) são determinadas por um grupo insignificante de genes. As diferenças entre um negro africano e um branco nórdico compreendem apenas 0,005% do genoma humano. Há um consenso sobre a inexistência de raças.

ETNIA

Modos de viver, costumes, afinidades linguísticas de um determinado povo que criam as condições de pertencimento naquela determinada etnia.

Historicamente, a palavra etnia significa "gentio", proveniente do adjetivo grego *ethnikos*.

O adjetivo se deriva do substantivo *ethnos*, que significa gente ou nação estrangeira. É um conceito polivalente, que constrói a identidade de um indivíduo resumida em: parentesco, religião, língua, território compartilhado e nacionalidade, além da aparência física.

Conceitos gerais de diversidade

ETNIA RACIAL

No Brasil, os povos indígenas constituem uma identidade racial. Entretanto, em razão das diferentes características socioculturais, os grupos são definidos por etnia. Como exemplos, no estado do Amazonas, onde vivem mais de 80.000 índios, existem 65 etnias indígenas. Apesar do conceito de raça estar muitas vezes associado ao de etnia, os termos não são sinônimos. Enquanto raça engloba características fenotípicas, como a cor da pele, a etnia também compreende fatores culturais, como a nacionalidade, afiliação tribal, religião, língua e as tradições de um determinado grupo.



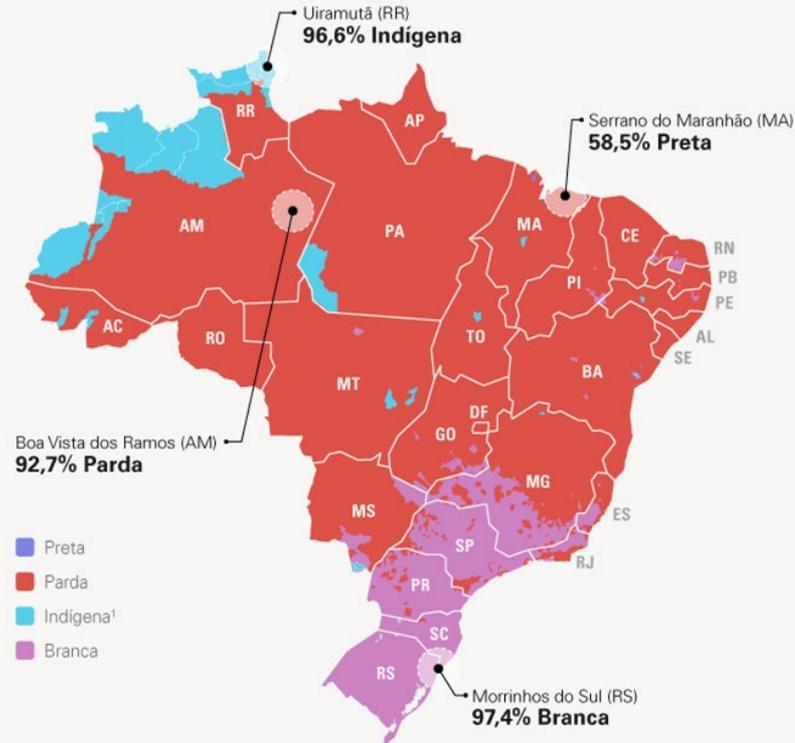
FIGURA 1 - Índia da etnia Xicrin, língua Kaiapó da família linguística Jê, habitante do Rio Bacajá, afluente do Xingu-Pará. Uma das características culturais dessa etnia é o dom da oratória entre os homens. Os cabelos são raspados na parte central e a pintura é usada pelas mulheres e crianças.

Conceitos gerais de diversidade

RAÇA

Categoria utilizada para abordar as hierarquias sociais e os mecanismos de controle social baseados na cor da pele e tem por objetivo assinalar aspectos que dizem respeito à forma como a cor/traço de indivíduos pode designar elementos que compõem as desigualdades sociais.

Grupos étnicos raciais predominantes no Brasil



Conceitos gerais de diversidade

RAÇA

Composição étnica estadual (SE)

Branços

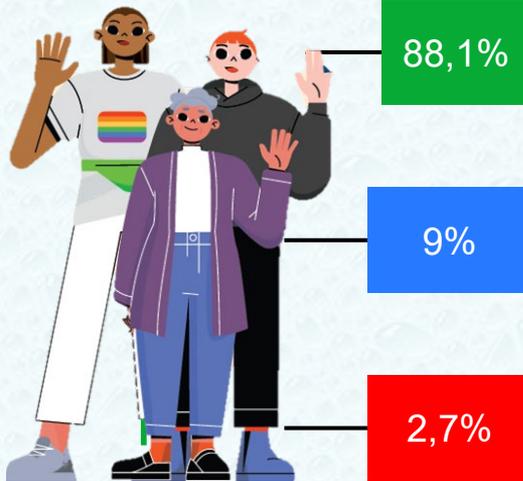
88,1%

Pardos

9%

Negros

2,7%



[> Imprensa > Notícias](#)

[> Santa Catarina é o Estado brasileiro recordista em registro de casos de injúria racial](#)

Notícias

[< Santa Catarina é o Estado brasileiro recordista em registro de casos de injúria racial](#)

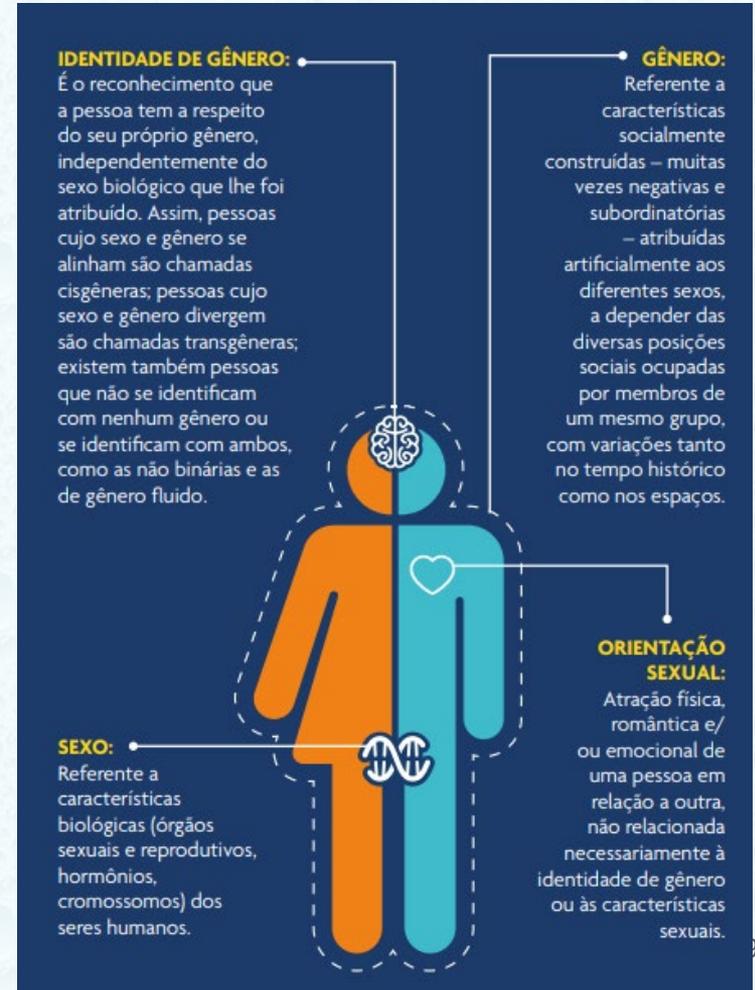
25 novembro 2021 | 11h03min

Segundo o Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2021, o Estado teve o maior registro de casos no Brasil, com 2.865 violências - uma média de 7,8 registros diários. De agosto de 2018 a agosto deste ano, por exemplo, 133 casos de injúria racial chegaram ao Poder Judiciário catarinense (PJSC). Neste mesmo período, 122 pessoas foram condenadas pelo crime.

Conceitos gerais de diversidade

SEXO E GÊNERO

- Gênero - Refere-se a uma relação socialmente construída, traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder relativo e influência que a sociedade atribui aos dois sexos de forma diferenciada.
- Sexo - Refere-se às diferenças biológicas e anatômicas entre homens e mulheres: nascemos machos ou fêmeas da espécie humana.



Conceitos gerais de diversidade

ORIENTAÇÃO SEXUAL

É um termo que está relacionado com as diferentes formas de atração afetiva e sexual de cada um. Podendo ser:

- **Heterossexual ou heteroafetivo** : quando uma pessoa se atrai por um gênero diferente do seu.
- **Homossexual ou homoafetivo** : quando a atração ocorre entre pessoas do mesmo gênero. Nessa categoria estão as lésbicas (atração e relacionamento entre mulheres) e os gays (afetividade e atração entre homens).
- **Bissexual ou biafetivo**: quando a pessoa se sente atraída por ambos os gêneros: feminino e masculino.

Conceitos gerais de diversidade

IDENTIDADE DE GÊNERO

Refere-se à profunda e sentida experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso 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 vestimenta, modo de falar e maneirismos.

De forma objetiva refere-se à **transexualidade**, à **transgeneridade** em geral e à **cisgeneridade** por se referir ao gênero com o qual a pessoa se identifica.

Conceitos gerais de diversidade

MINORIAS

Diz respeito a determinado grupo humano ou social que esteja em inferioridade numérica ou em situação de subordinação socioeconômica, política ou cultural, em relação a outro grupo, que é majoritário ou dominante em uma dada sociedade.



LEGISLAÇÃO

CNJ nº 73 de 28
de junho de
2018

CNJ nº 270, de
11 de dezembro
de 2018

CNJ nº 348, de
13 de outubro
de 2020

CNJ nº 492, de
17 de março de
2023

CNJ nº 532, de
16 de novembro
de 2023

CSJT nº 368, de
27 de outubro
de 2023

LEGISLAÇÃO

CNJ nº 73 de 28 de junho de 2018

Dispõe sobre a averbação da alteração do prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN).



Por ocasião do Provimento CNJ 73/2018 tornou-se possível a averbação da alteração do prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais, independentemente de **PROCESSO JUDICIAL** e independentemente de realização de **CIRURGIA** (Art. 4º, par. 1º).

LEGISLAÇÃO

CNJ nº 270, de 11 de dezembro de 2018

Garantia da
utilização do
NOME SOCIAL
para as pessoas
TRAVESTIS e
TRANSEXUAIS

Dispõe sobre o uso do nome social pelas pessoas trans, travestis e transexuais usuárias dos serviços judiciários, membros, servidores, estagiários e trabalhadores terceirizados dos tribunais brasileiros.

Em Abril de 2016, na semana das Conferências Nacionais Conjuntas de Direitos Humanos, foi publicado o Decreto Presidencial Nº 8.727/2016, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal.

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO
SOCIAL E AGRÁRIO



LEGISLAÇÃO

CNJ nº 348, de 13 de outubro de 2020

Pessoas LGBTI no
Sistema Penal -
Cartilha para
implementação
da Resolução
CNJ 348/2020

Estabelece diretrizes e procedimentos a serem observados pelo Poder Judiciário, no âmbito criminal, com relação ao tratamento da população lésbica, gay, bissexual, transexual, travesti ou intersexo que seja custodiada, acusada, ré, condenada, privada de liberdade, em cumprimento de alternativas penais ou monitorada eletronicamente. Dessa forma, reforça o direito de que a população LGBTQIA+ em privação de liberdade tenha acesso a um acompanhamento de saúde específico.



LEGISLAÇÃO

CNJ nº 492, de 17 de março de 2023

Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, institui obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário

LEGISLAÇÃO

CNJ nº 532, de 16 de novembro de 2023



Determina aos tribunais e magistrados(as) o dever de zelar pelo combate a qualquer forma de discriminação à orientação sexual e à identidade de gênero, ficando vedadas, nos processos de habilitação de pretendentes e nos de adoção de crianças e adolescentes, guarda e tutela, manifestações contrárias aos pedidos pelo fundamento de se tratar de casal ou família monoparental, homoafetivo ou transgênero, e dá outras providências.

LEGISLAÇÃO

CSJT nº 368, de 27 de outubro de 2023

Institui o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho.

AÇÕES EM JUNHO 3ª REGIÃO

Um ambiente de trabalho diverso e inclusivo é bom para todas as pessoas! RESPEITO ÀS DIFERENÇAS!



TRT-MG abre seminário
"Julgamento sob perspectiva de gênero"



PEÇAS PROCESSUAIS: LGBTfobia no trabalho

Peças Processuais ▾

Todos

Artigos e Notícias

Jurisprudência

Diários Oficiais

Peças Processuais

Modelos

Legislação

Consulta Processual

Doutrina

Lgbtfofia em Peças Processuais

214 resultados Data ▾

[Manifestação - TJSP - Ação Lei de Imprensa - Procedimento do Juizado Especial Cível](#)
Peça Processual • juntada ao processo XXXXXXX-XX.2024.8.26.0300 em 28/05/2024 • TJSP - Comarca - Foro de Jardinópolis, SP

LGBTQIA+ e de Combate a **LGBTFOBIA*** (doc. de pág. 175/183), seja doutrinação de iniciação sexual de crianças - afirmação que se repete várias vezes em sua Contestação... Rememore que a Cartilha de combate a **LGBTFOBIA** (doc. de pág. 39/52) é uma realização da Administração Pública Municipal, conforme os rodapés do documento não deixam dúvidas... Veja, em nenhum momento o Projeto de Lei Municipal n. 020/2022, assim como a Cartilha de combate a **LGBTFOBIA**, tem como objeto as políticas de magistério ou voltadas para crianças e adolescentes

📌 Lei De Imprensa • Indenização Por Dano Moral • Responsabilidade Civil • Direito Civil

[Petição Inicial - TJMG - Ação de Obrigação de não Fazer c/c com Danos Morais - \[Cível\] Procedimento Comum Cível](#)
Peça Processual • juntada ao processo XXXXXXX-XX.2024.8.13.0024 em 27/05/2024 • TJMG - Comarca - Belo Horizonte, MG

Por força desta, atualmente os atos considerados **LGBTFOBIA** podem ser punidos com pena de reclusão de 1 a 4 anos e multa... Por força desta, atualmente os atos considerados **LGBTFOBIA** podem ser punidos com pena de reclusão de 1 a 4 anos e multa... DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS O Supremo Tribunal Federal (STF), em julgamento da ADO/26 , equiparou o crime de **LGBTFOBIA** aos crimes previstos na Lei 7716 /89 a Lei de Racismo

📌 Indenização Por Dano Moral • Responsabilidade Civil • Direito Civil

[Petição Inicial - TRF3 - Ação Tráfico de Drogas e Condutas Afins - Procedimento Investigatório Criminal \(Pic-Mp\) - de Ministério Público Federal](#)
Peça Processual • juntada ao processo XXXXXXX-XX.2024.4.03.6181 em 23/05/2024 • TRF3 - Foro - São Paulo - Criminal, SP

Análise e coleta de materialidade Trata-se de notícia crime informando suposto crime de **LGBTfobia** ocorrido no . O grupo é aberto e de acesso público... Documento: PR-SP- /2024 Assunto: **LGBTfobia** | <https://pandr.com/ /pan/topic/off-todo-gayedoenste-mental/668060> O Partes: ENVOLVIDO - PANDLR.COM/ /PAN/TOPIC/OFF-TODO-GAY-E-DOENTE-MENTAL/668060: "TODO GAY... Documento:

Data

✓ Em qualquer data

Últimas 24 horas

Última semana

Último mês

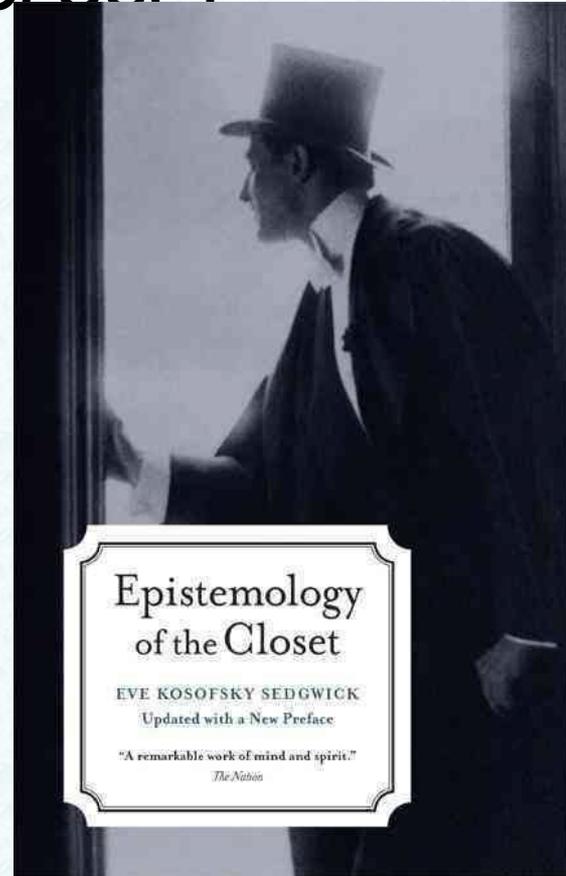
Último ano

Selecionar período

A EPISTEMOLOGIA DO “CLOSET”

- Identidade LGBTQIAe resistências a reconhecê-la: a sexualidade LGBTQIA sempre parece poder ser revertida. Nunca falta um avô, uma tia, algum chefe que confie que "algum dia isso vai passar" ou que "logo conhecerás alguém que...". Eles consolidam a dúvida permanente do "quem é suficientemente gay", da impossibilidade ontológica da certeza sobre as próprias decisões e convicções.

- O armário é de cristal: a sexualidade e a atividade sexual cotidianas funcionam como reguladores sociais e culturais da vida. Anedotas, experiências, fofocas, segredos a boca pequena correm os escritórios, as salas de aula, as cozinhas, os banheiros. A verdade sobre o sexo é impossível de ser escondida por muito tempo.



A EPISTEMOLOGIA DO “CLOSET”

- Muitas vezes a saída do armário significa apenas a cristalização de uma informação que já circulava como chantagem silenciosa. "Finalmente, a situação de alguém que sabe algo de si mesmo que o outro não sabe é de entusiasmo e poder", conclui Sedgwick.
- O armário é contagioso: família, cônjuges, amigos, geralmente pedem para que o segredo não seja revelado para a comunidade de pertencimento. A ideia da exclusão e o estigma se estendem aos outros.
- Pânico homossexual: a identidade sexual ou erótica é relacional. A revelação LGBTQIA geralmente desafia a identidade dos outros, que, presos na heterossexualidade forçada, raramente se questionam sobre sua própria sexualidade.
- Homofobia interna: "Às vezes, o fato de descobrir-se não põe fim à relação com o próprio armário, mas inclui, de forma turbulenta, o armário do outro".

A EPISTEMOLOGIA DO “CLOSET”

- A falta de uma genealogia: as pessoas que compõem o mapa LGBTQIA, ao contrário de outros grupos sociais discriminados, geralmente não possuem figuras nas quais se reconheçam e possam citar, que encarnem suas tradições, costumes etc., e lhes permitam construir uma âncora narrativa histórica. Cada lésbica, trans, travesti, gay, deve construir para si mesma uma "herança utilizável; e uma política de resistência e sobrevivência“.
- "Visão minoritária versus visão universalizante" e "separatismo versus inversão": a identidade LGBTQIA é lida pelo menos de duas perspectivas contraditórias e opressivas. Por um lado, a contradição entre dissidência sexual como a definição de um grupo de pessoas específicas (por exemplo, os conhecidos "grupos de risco") ou como um conjunto de práticas eróticas - sempre convenientemente reduzidas aos usos e gozos das partes genitais dos corpos.

MERCADO DE TRABALHO

1

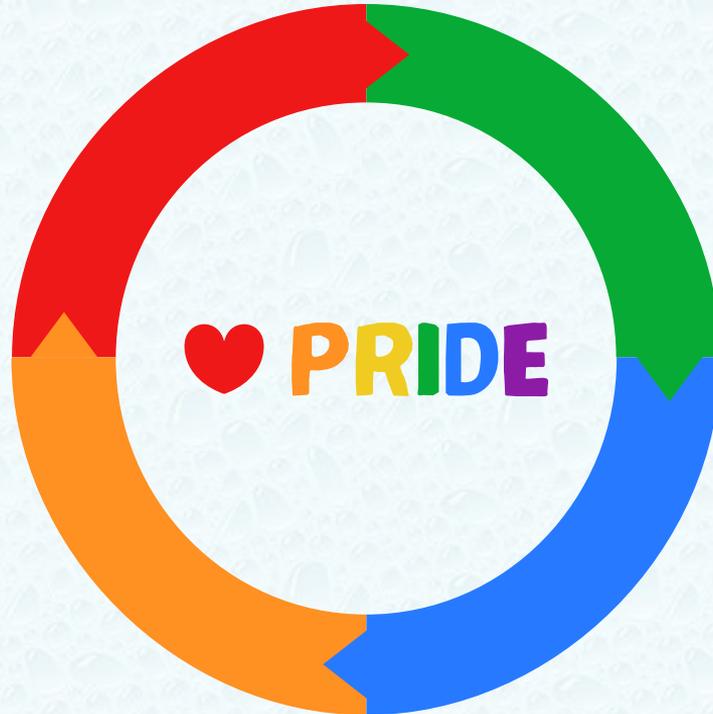
Santo Caos

61% dos funcionários
LGBT's escolhem
esconder

2

ANTRA

90% dos travestis
está na prostituição



3

LinkedIn

35% dos entrevistados
sofreram discriminação

4

Jornal G1

38% das empresas e
indústrias têm restrições
para a comunidade

MERCADO DE TRABALHO

- Muitas vezes, a exclusão que essa população sofre desde a sua infância, os impede de traçar um caminho com educação de qualidade, resultando em alguns casos em uma má formação profissional e, por conseguinte, falta de oportunidade de emprego formal;
- A discriminação é ainda maior entre pessoas *trans* e gays denominados como os “afeminados”, aqueles de muitos “trejeitos”, mesmo quando eles possuem as qualificações necessárias, sofrem discriminação e não são contratados;
- Empresas que se comprometem a melhorar esta situação, acabam sendo muito mais produtivas pelo fato de desenvolverem um ambiente plural, e conseqüentemente, geram impactos positivos como inovação, responsabilidade social, incentivo da marca, boa imagem da Cia, confiança aos consumidores e comprometimento com a sociedade.

RETRATO DO MERCADO

Cargos e funções para os quais são mais contratados



Cabeleireiro



Atendentes de loja (moda feminina)



Maquiador



Comissário de bordo



Estilista

Cargos e funções para os quais são menos contratados



Gerente financeiro



Diretor de produtos



Presidente



Analista de sistemas



Analista de crédito

O mercado de trabalho e os estereótipos

A identificação de pessoas que performam o gênero de forma dissidente ao padrão heteronormativo com algumas atividades e profissões em que se sentem mais à vontade reforçam os estereótipos de que pessoas LGBTQIAPN+ adequam se majoritariamente a determinados setores do mercado de trabalho.

MERCADO DE TRABALHO

1

As contenções impostas pelas lentes estereotipadas de gênero e raça em relação a certos empregos e ocupações confinam homens e mulheres em uma divisão social do trabalho baseada no sexo biológico e na raça, de modo que determinados espaços no mercado de trabalho são, historicamente, ocupados por homens, em especial os brancos, fazendo com que o ingresso e avanço das mulheres, pessoas negras e LGBTQIAPN+ seja mais limitado(CHAVES, 2021, p. 186).

2

Para explicar essas ocorrências próprias da divisão social do trabalho, baseada em fatores ligados a gênero, à raça e à orientação sexual, Daniela Lustoza Chaves (2021, p. 186) vale-se de metáforas para demonstrar algumas dessas discriminações e desigualdades cunhadas no mercado de trabalho que se traduzem em formas de exclusão e de divisão profissionais que para impedem o acesso e restringem as trajetórias profissionais no mercado de trabalho, a partir dos seguintes mecanismos: "do teto de vidro" e "solo pegajoso": "labirinto de cristal" e "viés da corda-bamba".

MERCADO DE TRABALHO: ARMÁRIO CORPORATIVO



Cultura organizacional e negociação da identidade

Para Devon Carbado, a discriminação organizacional pode se manifestar ainda de outra forma. A existência de uma cultura institucional força empregados a se comportarem de modos específicos a fim de evitar discriminação, mas essas normas nem sempre são objetivamente formalizadas.



Reprodução de esteriótipos

A expressão de formas identitárias distintas da dos grupos majoritários pode prejudicar a vida profissional das pessoas, fazendo com que elas escondam parte da sua identidade pessoal. Por esse motivo, empregados estão frequentemente negociando formas de expressão de identidade dentro do ambiente de trabalho para que possam se ajustar às expectativas estabelecidas pelo empregador.

MERCADO DE TRABALHO: ARMÁRIO CORPORATIVO

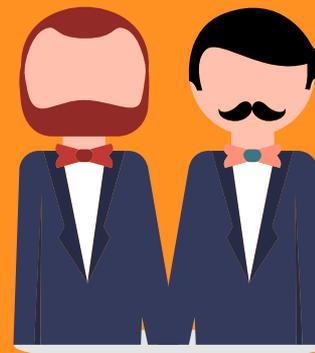


A intenção de maximizar as chances de permanecer e conseguir avançar na vida profissional requer então que uma pessoa homossexual mantenha sua orientação sexual em segredo, por exemplo. Esse cálculo parece ser correto quando ele considera que qualidades valorizadas pela instituição estão sempre associadas a pessoas heterossexuais. Esse processo não acontece apenas uma vez; faz parte de uma estratégia comportamental que precisa ser reproduzida cotidianamente para que o indivíduo possa evitar a discriminação.

Casos práticos



UNIÃO ESTÁVEL



FAMÍLIA

Casos práticos

UNIÃO ESTÁVEL. NORMAÇÃO CONSTITUCIONAL REFERIDA A HOMEME MULHER, MAS APENAS PARA ESPECIAL PROTEÇÃO DESTA ÚLTIMA. FOCADO PROPÓSITO CONSTITUCIONAL DE ESTABELECEER RELAÇÕES JURÍDICAS HORIZONTAIS OU SEM HIERARQUIA ENTRE AS DUAS TIPOLOGIAS DO GÊNERO HUMANO. IDENTIDADE CONSTITUCIONAL DOS CONCEITOS DE “ENTIDADE FAMILIAR” E “FAMÍLIA”.

UNIÃO ESTÁVEL

TRATAMENTO CONSTITUCIONAL DA INSTITUIÇÃO DA FAMÍLIA RECONHECIMENTO DE QUE A CONSTITUIÇÃO FEDERAL NÃO EMPRESTA AO SUBSTANTIVO “FAMÍLIA” NENHUM SIGNIFICADO ORTODOXO OU DA PRÓPRIA TÉCNICA JURÍDICA. A FAMÍLIA COMO CATEGORIA SÓCIO-CULTURAL E PRINCÍPIO ESPIRITUAL. DIREITO SUBJETIVO DE CONSTITUIR FAMÍLIA. INTERPRETAÇÃO NÃO-REDUCIONISTA.

FAMÍLIA

JURISPRUDÊNCIA



Lei Maria da
Penha é
aplicável à
violência
contra mulher
trans, decide
Sexta Turma



Presume-se
discriminatória a
despedida de
emprego
portador do vírus
HIV ou de outra
doença grave



Reconhecido o
direito à licença
maternidade para
mulher em
caso de gestação
da esposa



Pessoa transgênero. Alteração do
prenome e do sexo no registro
civil. Possibilidade. Direito ao
nome, ao reconhecimento da
personalidade jurídica, à
liberdade pessoal, à honra e à
dignidade.

REFERÊNCIAS: links importantes

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/direitos-humanos/audio/2023-10/ibge-vai-estimar-tamanho-da-populacao-trans-e-travesti-no-brasil>

<https://www.brasildedireitos.org.br/atualidades/a-historia-do-movimento-lgbtqia-brasileiro-em-3-conquistas-segundo-ativistas>

<https://www.politize.com.br/lgbt-historia-movimento/>

<https://www.pactoglobal.org.br/noticia/pesquisa-aponta-que-discriminacao-no-mercado-de-trabalho-contribui-para-a-vulnerabilidade-e-limita-as-oportunidades-de-emprego-da-populacao-lgbtqiapn-no-brasil/>

<https://www.scielo.br/j/dpjo/a/cpSn3rmDvrkMNTHj7bsPxgh/?format=html#>

<https://www.tjsc.jus.br/web/imprensa/-/santa-atarina-e-o-estado-brasileiro-recordista-em-registro-de-casos-de-injuria-racial>

<https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/oel/estados/es-sc>

https://www5.tjms.jus.br/_estaticos_/sc/publicacoes/cartilha-de-genero-raca-e-diversidade-para-o-portal.pdf

<https://acervo.oglobo.globo.com/fatos-historicos/apos-descoberta-de-diagnostico-em-1981-aids-mata-milhoes-vira-mal-do-seculo-13276614>

<https://oglobo.globo.com/saude/documentario-conta-historia-do-hiv-da-aids-no-brasil-23264448>

<https://comunica.ufu.br/noticias/2019/06/lgbt-e-universidade-conheca-historia-aco-es-e-pesquisas-da-ufu>

https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-68_Convencao_Interamericana_racismo_POR.pdf

REFERÊNCIAS: links importantes

<https://pp.nexojournal.com.br/linha-do-tempo/2020/11/12/as-leis-antidiscriminacao-1988-a-2016>

<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/92/edicao-1/racismo>

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/fundamentos-do-direito-antidiscriminatorio/2173851346#:~:text=O%20direito%20antidiscriminat%C3%B3rio%20%C3%A9%20aquele,comunidade%20LGBTQIAPN%2B%20e%20pessoas%20com>

<https://www.conjur.com.br/2023-set-27/francisco-sannini-racismo-reverso-juridicamente-racismo/>

<https://www.scielo.br/j/rdp/a/nkt6FjJDWMvfV7DsqrBY4XK/?lang>



“Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor de sua pele, ou por sua origem, ou sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender, e se elas aprendem a odiar, podem ser ensinadas a amar, pois o amor chega mais naturalmente ao coração humano do que o seu oposto. A bondade humana é uma chama que pode ser oculta, jamais extinta”

OBRIGADO!

Alguma dúvida?

Entre em contato



acavalcanti@trt13.jus.br



[@andremachadocavalcanti](https://www.instagram.com/andremachadocavalcanti)

DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO DIVERSIDADE

André Machado Cavalcanti

Juiz Titular de Vara – TRT 13ª Região

Membro do Comitê Nacional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e
Diversidade (Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 86, de 20 de novembro de 2023)



ESCOLA JUDICIAL
TRT 12ª REGIÃO - SC

EJUD 12
Santa Catarina
2024