CARTILHA – Atendimento ao Público LGBTIQ+

Versão 1.0

2020

Sumário

Apresentação 3
1. Identidade de Gênero e Orientação Sexual 5
1.1 Identidade de Gênero 5
1.2 Orientação Sexual 7
2. Significado da sigla LGBTIQ+ 8
3. Atendimento ao Público 14
4. Questões Gerais para Tratamento 14
5. Utilização do Nome Social 15
6. Utilização de Banheiros e Vestiários 17
7. Comunicação 17
8. Datas relevantes para a população LGBTQI+ 19
9. Legislação e material de apoio 19
Legislação: 19
Material de Apoio: 20
10. Sugestão de vídeos, campanhas, filmes e documentários 21
Canal preto: 21
Cozinha e Voz: 21
Documentário/Filmes/Séries: 21

Apresentação

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

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

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

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

Uma das metas prioritárias institucionais do MPT é exatamente o combate à exclusão social e à discriminação no trabalho. Neste sentido, nada mais natural que todas as pessoas que integrem a Instituição estejam preparadas para essa

importante missão, inclusive para que possam agir preventivamente, com base em permanentes processos de conscientização.

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

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

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

Segundo a própria Introdução ao documento, trata-se de princípios que "r*efletem a aplicação da legislação de direitos humanos internacionais à vida e à experiência das pessoas de orientações sexuais e identidades de gênero diversas e nenhum deles deve ser interpretado como restringindo, ou de qualquer forma limitando, os direitos e liberdades dessas pessoas, conforme reconhecidos em leis e padrões internacionais, regionais e nacionais.*"

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

Uma excelente leitura!

1. Identidade de Gênero e Orientação Sexual

1.1 Identidade de Gênero

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

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

Quando falamos de **Identidade de gênero**, nos referimos, portanto, ao gênero com o qual uma pessoa efetivamente se identifica, independentemente de padrões que tenham sido pré-determinados e/ou impostos. Nesse contexto, as pessoas podem se identificar como homem, como mulher ou como pessoa não-binária (as três principais formas de identidade de gênero), independentemente do sexo que lhe foi atribuído no momento de seu nascimento. Uma pessoa poderá, ainda, estar fora dessas

três principais formas de identidade de gênero, como por exemplo, as travestis, que – mesmo reivindicando e assumindo o feminino – podem não se enquadrar em uma dessas três formas de identidade de gênero.

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



"Não se nasce mulher, torna-se mulher (imposição da sociedade para assumir determinados tipos de papéis)".

Simone de Beauvoir

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

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

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

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

As discussões sobre a utilização do gênero neutro.

Primeira constatação do sectarismo e da não-inclusão: a regra é referir-se à totalidade de pessoas sempre no masculino.

E mesmo quando se utiliza as versões masculino e feminino, como "todas e todos", excluem-se as pessoas que não se identificam com esses gêneros. Daí a busca por um gênero neutro, que existe em outras línguas.

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

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

1.2 Orientação Sexual

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

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



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

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

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

2. Significado da sigla LGBTIQ+

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

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

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

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



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



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



TRANSGÊNEROS/TRANSEXUAIS E TRAVESTIS

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

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

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



TRAVESTIS são pessoas que vivenciam papéis de gênero feminino, mas não se reconhecem nem como homens, nem como mulheres. Podem não se reconhecer como não-binárias, sentindo-se como “um outro gênero” ou como “um não-gênero”. Devem sempre ser tratadas no feminino, AS travestis (é considerado ofensivo utilizar o masculino). Há grande estigma em relação às travestis, que costumam ser falsamente identificadas como profissionais do sexo, sendo que as travestis podem exercer qualquer tipo de profissão. Considerando que não é o procedimento cirúrgico que determina a condição de transexual, muitas pessoas que hoje se assumem como travestis poderiam, em teoria, ser consideradas mulheres transexuais. Mas essa identificação dependerá de cada pessoa, de como se percebe e se vê.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Fonte: https://orientandoorg.tumblr.com/post/164274605761/descri%C3%A7%C3%A3o-da-imagem-uma-imagem-com-um-fundo-de . Acesso em 05/10/2020.

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

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

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

Língua ou dialeto da comunidade LGBTIQ+: o PAJUBÁ

Trata-se de linguagem utilizada inicialmente por pessoas trans, mas que hoje é usada por toda comunidade LGBTIQ+. Como muitas pessoas trans iniciaram sua vivência enquanto tal em situações de excepcionalidade, era uma forma de conversarem entre si, sem que fossem identificadas. O pajubá teve sua origem na fusão de termos da língua portuguesa com termos extraídos dos grupos étnico-linguísticos nagô e iorubá, comumente utilizados nas práticas de religiões afro-brasileiras.

Os terreiros de candomblé sempre foram espaços de acolhimento para pessoas pertencentes a grupos historicamente excluídos e discriminados, incluindo a comunidade LGBTIQ+. Daí a utilização desta linguagem específica, para outros contextos além dos terreiros.

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



3. Atendimento ao Público

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

Independentemente da crença, religião e convicções morais e políticas, há um dever legal dos servidores públicos tratarem todas as pessoas com urbanidade (art. 116, XI, Lei n. 8.112/1990).

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

4. Questões Gerais para Tratamento

- Independentemente de gênero, orientação sexual, expressão e identidade de gênero, raça, cor, etnia, origem idade, religião, condição de deficiência, classe social, assim como qualquer outro fator, todas as pessoas merecem respeito e devem ser tratadas com igualdade e dignidade;

- Importante acolher as pessoas em situação de vulnerabilidade, portanto, demonstre empatia, desenvolva a escuta, olhe nos olhos, busque auxiliá-las na solução das dúvidas e demandas;

- Não inviabilize a entrada de pessoas devido à utilização de roupas, calçados, maquiagem, tatuagens, piercings, penteados e adereços, bem como não emita juízos com base nesses critérios;

- Lembre-se que nem todas as pessoas possuem acesso digital, por isso, oriente com clareza, linguagem simples, e acessível se necessário em razão da

condição de deficiência. Se possível, utilize-se das tecnologias disponíveis na PGT, PRT e na PTM para prestar a informação e agilizar processos;

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

5. Utilização do Nome Social

O uso do nome social é um direito e deve ser respeitado, conforme Portaria da PGT n. 1036, de l° de dezembro de 2015, a qual garante a utilização do nome social no Ministério Público do Trabalho, dispondo que:

> "Art. 1º Fica assegurado a todas as pessoas travestis e transexuais, assim como todas aquelas cuja identificação civil não reflita adequadamente sua identidade de gênero o uso do nome social, banheiro, vestiário no âmbito do Ministério Público do Trabalho.
> §1º Entende-se por nome social aquele pelo qual travestis e transexuais se identificam e são identificadas pela sociedade.
> §2º A utilização do nome social será observada no tratamento pessoal sempre que solicitado e mediante requerimento da parte interessada, nas seguintes situações:
> I- cadastro de dados e informações de uso social;
> II- cadastro para ingresso e permanência nas unidades ministeriais:
> III- comunicações internas de uso social:
> IV - endereço de correio eletrônico;
> V - identificação funcional de uso interno da instituição (crachá):
> VI-lista de ramais da instituição:
> VII- nome de usuário (a) em sistemas de informática;

> VIII - inscrição em eventos promovidos rela instituição e emissão dos respectivos certificados.
> §3º Nos casos dos incisos V c VIII (última pane), o nome social deverá ser anotado no anverso e o nome civil no verso do documento respectivo.
> [...]
> Art. 3º O campo "nome social" deve ser inserido nos formulários c sistemas de informação utilizados nos procedimentos de denúncia. identificação das partes, MPT Digital. questionários e pesquisas."

Portanto, é essencial que no atendimento geral (verbal e escrito), no pregão das audiências, nas atas, nos documentos internos e externos, na elaboração de crachás, e demais situações que se fizerem necessárias, o servidor/membro/estagiário respeite o nome social, de acordo com a identidade de gênero, independente de alteração do documento de identidade;

Use sempre o nome social nas formas faladas e escritas, conforme informado pela pessoa. Se houver dúvida, pergunte como a pessoas gostaria de ser chamada e identificada;

Só utilize o nome civil em documentos oficiais quando estritamente necessário e, preferencialmente, mantendo essa informação em caráter sigiloso, para evitar qualquer constrangimento;

Procure tratar todas as pessoas LGBTIQ+, assim como qualquer cidadão que necessite de atendimento no MPT, como "senhora" ou "senhor", conforme a identidade de gênero. Havendo dúvida, pergunte. Não deduza.

6. Utilização de Banheiros e Vestiários

Nos termos da Portaria da PGT n. 1036, de l° de dezembro de 2015:

> "Art. 4°. No âmbito do Ministério Público do Trabalho, deve ser garantido o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com o nome social e a identidade de gênero de cada pessoa.
>
> Parágrafo único: É vedada a criação de espaços de uso exclusivo para pessoas travestis transexuais."

- Não deve haver qualquer constrangimento na utilização de banheiros no âmbito do MPT por qualquer pessoa. Os banheiros femininos devem ser utilizados por aquelas pessoas que se identificam com o gênero feminino e o banheiro masculino por quem se identifica com o gênero masculino;

- É vedada a disponibilização de banheiro ou outro espaço exclusivo para pessoas LGBTIQ+;

7. Comunicação

- O universo jurídico possui inúmeros termos técnicos e siglas incompreensíveis para boa parte da população. Por isso, a linguagem acessível é indispensável para um bom atendimento;

- Comunique-se assertivamente, de forma direta e honesta, mas pacientemente e delicadamente. Não suponha que todas as pessoas possuam as mesmas experiências, níveis educacionais e compreensão. É necessário traduzir termos;

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

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

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

8. Datas relevantes para a população LGBTQI+

29 DE JANEIRO – DIA DA VISIBILIDADE TRANS

17 DE MAIO – DIA DE COMBATE À LGBTFOBIA

28 DE JUNHO – DIA DO ORGULHO LGBTQIA+

29 DE AGOSTO – DIA DA VISIBILIDADE LÉSBICA

23 DE SETEMBRO- DIA DA VISIBILIDADE BISSEXUAL

26 DE OUTUBRO – DIA DA VISIBILIDADE INTERSEXUAL

9. Legislação e material de apoio

Legislação:

Princípios de Yogyakarta

Convenção n. 111 da OIT

Convenção n. 190 da OIT e sua Recomendação n. 206 da OIT

Convenção interamericana contra toda forma de discriminação e intolerância

Constituição Federal de 1988

Lei. 9.029/95

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

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

CNJ - Resolução n. 348, de 13 de outubro de 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.

Material de Apoio:

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

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

OIT. UNAIDS E PNUD. PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DE PESSOAS LGBT NO MUNDO DO TRABALHO: https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf MANUAL DE COMUNICAÇÃO LGBTIQ+: https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf

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

10. Sugestão de vídeos, campanhas, filmes e documentários

Canal preto:

https://www.youtube.com/watch?v=gJUjGq8kONI

https://www.youtube.com/watch?v=meFvvOQwRDw

https://www.youtube.com/watch?v=gJUjGq8kONI&list=RDCMUCklJw4VffxmmEgH3lvlLyJQ&start_radio=1&t=16

Cozinha e Voz:

https://www.youtube.com/watch?v=PHDbKNsY_V8

https://www.youtube.com/watch?v=sJMiFQe6lCE

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

Campanha do MPT, OIT, Unaids:
https://www.youtube.com/watch?v=5gvqq4v9BOM

Documentário/Filmes/Séries:

A garota dinamarquesa

A morte e vida de Marsha P.Johnson

A revolta de Stonewall

Azul é a cor mais quente

Hoje eu quero voltar sozinho

Laerte-se

Meninos não choram

Milk: A Voz da Igualdade

Nanette

Paris is burning

Pose (série)

Revelação

Tomboy

Transamérica

XXY