



MANUAL DE CONDUTA, ÉTICA E CONVIVÊNCIA

ASSOCIAÇÃO CULTURAL MT QUEER

CNPJ nº 24.001.759/0001-57

Cuiabá – Mato Grosso

1. APRESENTAÇÃO

A Associação Cultural MT Queer é uma Organização da Sociedade Civil sem fins lucrativos que atua na promoção da cultura, da arte, da educação, da cidadania, dos direitos humanos, da diversidade e da inclusão social, com atenção especial à população LGBTQIAPN+ e a outros grupos historicamente vulnerabilizados.

Este Manual de Conduta, Ética e Convivência estabelece os princípios, deveres, responsabilidades e comportamentos esperados de todas as pessoas que se relacionam com a instituição.

O documento tem como objetivo garantir um ambiente seguro, respeitoso, acolhedor, profissional e livre de qualquer forma de violência, preconceito, discriminação, assédio ou abuso de poder.

2. ABRANGÊNCIA

Este Manual aplica-se a:

- dirigentes e membros da diretoria;
- empregados e colaboradores;
- coordenadores e integrantes de projetos;
- icineiros, professores e pareceristas;
- bolsistas, estudantes e participantes;
- artistas, produtores e técnicos;
- prestadores de serviços e fornecedores;
- voluntários e estagiários;
- pessoas acolhidas pela instituição;
- parceiros, convidados e representantes de outras organizações;
- qualquer pessoa que participe de atividades realizadas ou apoiadas pela Associação Cultural MT Queer.

As normas também devem ser observadas em atividades externas, viagens, eventos, reuniões, grupos de mensagens, redes sociais institucionais e demais espaços relacionados à atuação da organização.



3. PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS

A atuação da Associação Cultural MT Queer é orientada pelos seguintes princípios:

3.1 Respeito à dignidade humana

Todas as pessoas devem ser tratadas com respeito, independentemente de orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero, raça, cor, etnia, origem, idade, deficiência, religião, condição econômica, aparência, escolaridade ou qualquer outra característica pessoal ou social.

3.2 Valorização da diversidade

A diversidade é reconhecida como um valor essencial para o desenvolvimento humano, cultural e social.

A instituição busca garantir a participação de pessoas LGBTQIAPN+, pessoas negras, indígenas, quilombolas, mulheres, pessoas com deficiência, pessoas periféricas e demais grupos historicamente excluídos.

3.3 Equidade e inclusão

A organização reconhece que pessoas diferentes podem necessitar de formas distintas de apoio, acessibilidade, proteção e participação.

3.4 Ética e integridade

Todas as atividades devem ser realizadas com honestidade, responsabilidade, transparência, respeito às normas institucionais e compromisso com os recursos públicos e privados recebidos pela entidade.

3.5 Combate à discriminação

Não será tolerada nenhuma forma de LGBTfobia, transfobia, racismo, capacitismo, machismo, misoginia, xenofobia, intolerância religiosa, gordofobia, etarismo ou qualquer outra prática discriminatória.

3.6 Proteção integral

Crianças, adolescentes, pessoas idosas, pessoas com deficiência, pessoas acolhidas e demais pessoas em situação de vulnerabilidade devem receber atenção e proteção específicas.

3.7 Liberdade artística com responsabilidade

A liberdade de criação, expressão e manifestação artística será respeitada, desde que não seja utilizada para justificar violência, assédio, discurso de ódio, exposição indevida ou violação de direitos.

4. CONDUTAS ESPERADAS

Todas as pessoas vinculadas às atividades da MT Queer devem:

1. tratar as demais pessoas com respeito, educação e profissionalismo;
2. utilizar corretamente o nome social e os pronomes informados por cada pessoa;
3. respeitar a identidade de gênero e a orientação sexual de participantes, colaboradores e usuários;
4. colaborar para a construção de um ambiente acolhedor e seguro;
5. cumprir horários, cronogramas, tarefas e responsabilidades assumidas;
6. comunicar dificuldades, atrasos, ausências ou impedimentos à coordenação responsável;
7. preservar os equipamentos, materiais, documentos e espaços da instituição;
8. utilizar recursos financeiros, materiais e estruturais exclusivamente para as finalidades autorizadas;
9. manter postura adequada durante oficinas, reuniões, eventos, viagens e atividades externas;
10. respeitar as normas de segurança, acessibilidade e organização dos espaços;
11. proteger informações pessoais, documentos e dados institucionais;
12. denunciar situações de violência, assédio, discriminação, exploração ou violação de direitos;
13. evitar conflitos de interesses e comunicar à diretoria qualquer situação que possa comprometer a imparcialidade de decisões;
14. agir com responsabilidade nas redes sociais e nos canais de comunicação relacionados à instituição;
15. acolher críticas e orientações profissionais sem responder com agressividade ou intimidação.

5. RESPEITO AO NOME SOCIAL E AOS PRONOMES

O nome social e os pronomes indicados por cada pessoa devem ser respeitados em todas as atividades, documentos internos, listas de presença, crachás, comunicações e apresentações públicas, sempre que juridicamente permitido.

Erros eventuais devem ser corrigidos imediatamente, sem constranger a pessoa.

A repetição intencional do uso de nome ou pronome incorreto poderá ser considerada conduta discriminatória.

Não é permitido divulgar o nome de registro civil de uma pessoa trans ou travesti sem necessidade administrativa, autorização ou fundamento legal.

6. CONDUTAS PROIBIDAS

São expressamente proibidas:

6.1 Discriminação e discurso de ódio

É proibido praticar ou incentivar:

- LGBTfobia;
- transfobia;
- racismo;
- capacitismo;
- machismo;
- misoginia;
- xenofobia;
- intolerância religiosa;
- gordofobia;
- preconceito territorial, social ou econômico;
- qualquer fala ou comportamento que humilhe ou inferiorize uma pessoa ou grupo.

A alegação de brincadeira, opinião pessoal, liberdade artística ou liberdade de expressão não afasta a responsabilidade pela conduta.

6.2 Assédio moral

É proibido:

- humilhar, ridicularizar ou constranger;
- gritar, ameaçar ou intimidar;
- espalhar boatos;
- excluir deliberadamente uma pessoa das atividades;
- desqualificar publicamente o trabalho de alguém;
- impor tarefas como forma de punição;
- perseguir ou pressionar reiteradamente uma pessoa;
- utilizar cargo ou função para causar medo ou submissão.

6.3 Assédio sexual e importunação

É proibido:

- realizar comentários de natureza sexual sem consentimento;
- insistir em convites ou aproximações após recusa;
- tocar o corpo de alguém sem autorização;
- enviar mensagens, imagens ou vídeos de conteúdo sexual;
- condicionar oportunidades, contratações ou benefícios a relacionamentos afetivos ou sexuais;
- utilizar posição de poder para obter vantagens pessoais;
- expor a intimidade ou a vida sexual de qualquer pessoa.

6.4 Violência física ou verbal

Não serão tolerados:

- agressões;
- ameaças;
- empurrões;
- tentativas de intimidação;
- xingamentos;
- destruição de objetos;
- incitação a conflitos;
- qualquer comportamento que coloque pessoas em risco.

6.5 Retaliação

É proibido perseguir, ameaçar, afastar, prejudicar ou constranger uma pessoa por ter realizado denúncia, apresentado reclamação, participado de apuração ou apoiado alguém em situação de violência.

6.6 Exposição indevida

É proibido divulgar sem autorização:

- imagens;
- vídeos;
- áudios;
- conversas privadas;
- documentos pessoais;
- dados de contato;
- histórico de acolhimento;
- condição de saúde;
- orientação sexual;
- identidade de gênero;
- qualquer informação que possa causar exposição, constrangimento ou risco.

6.7 Uso indevido de recursos

É proibido:

- utilizar dinheiro, equipamentos ou materiais da instituição para fins pessoais sem autorização;
- alterar ou falsificar documentos;
- apresentar recibos, notas fiscais ou comprovantes falsos;
- retirar bens da instituição sem registro;
- utilizar recursos de projeto em finalidade diferente da prevista;
- omitir informações relevantes em prestação de contas;
- favorecer fornecedores ou prestadores em troca de vantagens.

7. RELAÇÕES DE PODER E CONFLITO DE INTERESSES

Pessoas em cargos de direção, coordenação, supervisão, avaliação ou seleção devem exercer suas funções com imparcialidade.

Deve ser comunicado previamente qualquer vínculo pessoal, familiar, afetivo, profissional ou comercial que possa interferir em:

- contratações;
- processos seletivos;
- concessão de bolsas;
- escolha de fornecedores;
- avaliação de projetos;
- distribuição de recursos;
- aplicação de medidas disciplinares.

A pessoa que apresentar conflito de interesses poderá ser afastada da análise ou decisão correspondente.

Relacionamentos pessoais entre integrantes da instituição não podem resultar em favorecimento, perseguição, constrangimento ou tratamento desigual.

8. CONDUTA EM OFICINAS E ATIVIDADES FORMATIVAS

Oficineiros, professores, facilitadores e coordenadores devem:

- preparar e executar as atividades conforme a proposta aprovada;
- respeitar os horários e a carga horária;
- utilizar linguagem respeitosa e acessível;
- promover participação sem constrangimento;
- evitar comentários sobre corpos, aparências ou identidades;
- respeitar os limites físicos, emocionais e pessoais dos participantes;
- solicitar autorização antes de realizar registros de imagem;
- não manter relações inadequadas com estudantes ou participantes;
- comunicar à coordenação situações de risco ou violação de direitos;
- garantir ambiente livre de discriminação e intimidação.

Nenhuma metodologia artística ou pedagógica poderá justificar humilhação, exposição forçada, contato físico sem consentimento ou constrangimento emocional.

9. PROTEÇÃO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

Em atividades com crianças e adolescentes, é obrigatório:

- manter acompanhamento responsável;
- evitar permanência isolada de um adulto com uma criança ou adolescente em ambiente fechado;
- não compartilhar conteúdo impróprio;
- não solicitar segredos;
- não realizar contato físico inadequado;
- não oferecer bebidas alcoólicas, cigarros ou outras substâncias;
- não utilizar imagens sem autorização dos responsáveis, quando necessária;
- comunicar imediatamente qualquer suspeita de violência, abuso, exploração ou negligência;
- respeitar as regras de autorização e participação estabelecidas pela instituição.

Qualquer relato de violência contra criança ou adolescente deve ser tratado com prioridade, sigilo e encaminhamento aos órgãos competentes.

10. PESSOAS ACOLHIDAS E EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

O atendimento a pessoas acolhidas deve ser realizado de forma humanizada, sigilosa e sem julgamento.

É proibido:

- utilizar histórias pessoais para divulgação sem autorização;
- expor situações de vulnerabilidade para obter engajamento;
- prometer benefícios que a instituição não possa garantir;
- exigir participação pública como condição para atendimento;
- estabelecer relações de dependência, controle ou exploração;
- utilizar informações pessoais para interesses particulares.

As imagens e histórias de pessoas acolhidas somente poderão ser utilizadas com consentimento livre e esclarecido, observadas as limitações legais e a proteção da dignidade da pessoa.

11. CONSUMO DE ÁLCOOL E OUTRAS SUBSTÂNCIAS

É proibido atuar sob efeito de álcool ou outras substâncias quando isso comprometer a segurança, o desempenho profissional ou a convivência.

Em atividades nas quais houver comercialização ou consumo autorizado de bebidas alcoólicas:

- é proibida a venda ou oferta para menores de 18 anos;
- devem ser respeitadas as regras do evento e do local;
- integrantes da equipe responsáveis pela segurança, direção, transporte, operação técnica ou atendimento devem permanecer em condições adequadas para suas funções;
- comportamentos agressivos, invasivos ou inadequados não serão tolerados.

O consumo de substâncias ilícitas não é permitido nos espaços ou atividades institucionais.



12. USO DE REDES SOCIAIS E IMAGEM INSTITUCIONAL

Somente pessoas autorizadas podem publicar manifestações em nome da Associação Cultural MT Queer.

Integrantes da instituição devem evitar:

- divulgar informações internas sem autorização;
- expor conflitos institucionais de forma irresponsável;
- publicar documentos, contratos ou dados financeiros sigilosos;
- utilizar a marca MT Queer para interesses pessoais ou comerciais sem autorização;
- falar em nome da organização sem possuir autorização;
- publicar imagens de participantes sem consentimento;
- produzir conteúdos discriminatórios ou incompatíveis com os valores institucionais.

A liberdade de manifestação pessoal deve ser respeitada, mas não impede a responsabilização quando a publicação causar danos, exposição, discriminação ou violação dos deveres assumidos com a instituição.

13. USO DA MARCA E DOS ESPAÇOS

O nome, a identidade visual, os equipamentos e os espaços da MT Queer somente poderão ser utilizados para atividades autorizadas.

Não é permitido:

- realizar eventos particulares sem autorização;
- emprestar equipamentos sem registro;
- cobrar valores em nome da instituição sem autorização;
- utilizar a marca para apoiar campanhas, empresas ou candidaturas sem decisão institucional;
- produzir documentos com logomarca da organização sem autorização;
- permitir acesso de terceiros a áreas restritas.

Ao final das atividades, cada responsável deverá colaborar com a organização, limpeza e preservação do espaço utilizado.

14. SIGILO E PROTEÇÃO DE DADOS

Informações pessoais acessadas em razão das atividades da instituição devem ser utilizadas somente para a finalidade autorizada.

Devem ser protegidos:

- documentos pessoais;
- endereços;
- telefones;
- informações bancárias;

- fichas de inscrição;
- dados de saúde;
- informações sobre acolhimento;
- relatos de violência;
- orientação sexual;
- identidade de gênero;
- imagens e registros audiovisuais;
- documentos financeiros e administrativos.

É proibido compartilhar senhas ou permitir acesso não autorizado aos sistemas, e-mails, documentos e redes sociais da instituição.

15. TRANSPARÊNCIA E RESPONSABILIDADE FINANCEIRA

Toda pessoa que participe da gestão de recursos deverá:

- cumprir o plano de trabalho e o orçamento aprovado;
- observar as rubricas autorizadas;
- solicitar autorização para alterações;
- guardar notas fiscais, recibos, contratos e comprovantes;
- apresentar informações verdadeiras;
- colaborar com auditorias e prestações de contas;
- comunicar erros ou inconsistências assim que identificados;
- evitar despesas sem relação com o projeto;
- observar os princípios da legalidade, economicidade, impessoalidade, moralidade e transparência.

A participação em projeto financiado com recursos públicos ou privados não autoriza o uso pessoal dos valores, equipamentos ou benefícios recebidos.

16. RECEBIMENTO DE PRESENTES E VANTAGENS

Não devem ser aceitos presentes, pagamentos, comissões, favores ou benefícios que possam influenciar decisões institucionais.

Brindes de pequeno valor e caráter institucional poderão ser aceitos, desde que não estejam relacionados a favorecimento em contratação, seleção, pagamento ou escolha de fornecedor.

Qualquer oferta suspeita deverá ser comunicada à diretoria.

17. CANAL DE ESCUTA E DENÚNCIA

Qualquer pessoa poderá apresentar relato ou denúncia sobre situações contrárias a este Manual.

A comunicação poderá ser realizada:

- diretamente à diretoria;
- à coordenação responsável pelo projeto;
- ao setor administrativo ou jurídico;
- por meio de canal eletrônico indicado pela instituição;
- por escrito, com ou sem identificação.

As denúncias deverão ser tratadas com:

- seriedade;
- imparcialidade;
- respeito;
- confidencialidade;
- proteção contra retaliação;
- direito de manifestação das pessoas envolvidas.

Denúncias anônimas poderão ser apuradas quando apresentarem informações suficientes.

18. PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO

Ao receber uma denúncia, a instituição poderá:

1. registrar o relato;
2. adotar medidas imediatas de proteção;
3. preservar documentos, mensagens, imagens e demais provas;
4. ouvir as pessoas envolvidas separadamente;
5. solicitar informações adicionais;
6. formar comissão interna ou designar responsáveis pela apuração;
7. encaminhar o caso ao setor jurídico;
8. comunicar órgãos públicos quando houver indícios de crime ou violação de direitos;
9. elaborar decisão fundamentada;
10. informar às partes sobre o encerramento da apuração, respeitando o sigilo.

A pessoa denunciada terá direito de apresentar sua versão dos fatos, sem prejuízo das medidas preventivas necessárias à proteção das pessoas envolvidas.

19. MEDIDAS PREVENTIVAS

Durante a apuração, a instituição poderá determinar:

- afastamento temporário;
- alteração de função ou local de atividade;
- suspensão de acesso aos espaços;
- proibição de contato entre pessoas envolvidas;
- substituição de profissional;
- acompanhamento das atividades;
- encaminhamento para atendimento especializado;
- outras medidas necessárias à segurança e à continuidade do projeto.

A aplicação de medida preventiva não representa condenação antecipada.

20. MEDIDAS DISCIPLINARES

O descumprimento deste Manual poderá resultar, conforme a gravidade da conduta, em:

- orientação verbal;
- advertência escrita;
- obrigação de participar de formação ou mediação;
- suspensão temporária;
- afastamento de atividade;
- perda de bolsa ou função;
- rescisão contratual;
- desligamento da instituição;
- impedimento de participar de futuras atividades;
- comunicação ao financiador ou parceiro;
- encaminhamento aos órgãos públicos competentes;
- adoção de medidas judiciais.

A gravidade da conduta será avaliada considerando:

- o dano causado;
- a intenção;
- a repetição;
- a posição de poder da pessoa envolvida;
- a vulnerabilidade da pessoa atingida;
- a existência de violência, ameaça ou discriminação;
- o risco para a instituição e para o público atendido.

21. COMPROMISSO DAS LIDERANÇAS

Dirigentes, coordenadores e pessoas em posições de liderança possuem responsabilidade ampliada pelo cumprimento deste Manual.

Devem:

- agir como referência de conduta;
- intervir diante de situações inadequadas;
- receber relatos com respeito;
- evitar julgamentos precipitados;
- não proteger pessoas em razão de amizade, cargo ou interesse;
- comunicar situações graves;
- garantir que medidas sejam aplicadas de forma proporcional;
- promover formações sobre diversidade, ética e prevenção de violências;
- impedir retaliações;
- respeitar o sigilo das apurações.

22. ACESSIBILIDADE

A Associação Cultural MT Queer buscará garantir acessibilidade física, comunicacional, atitudinal e metodológica em suas atividades.

São condutas esperadas:

- respeitar o tempo e a autonomia de pessoas com deficiência;
- perguntar antes de oferecer ajuda;
- não tocar em equipamentos de mobilidade sem autorização;
- disponibilizar informações em formatos acessíveis sempre que possível;
- combater atitudes capacitistas;
- respeitar acompanhantes, intérpretes e profissionais de apoio;
- comunicar previamente barreiras de acessibilidade identificadas

23. COMUNICAÇÃO RESPEITOSA

A comunicação institucional deverá ser clara, inclusiva e livre de linguagem ofensiva.

Divergências devem ser tratadas por meio do diálogo e dos canais adequados.

Não são admitidos:

- ataques pessoais;
- exposição pública como forma de punição;
- indiretas institucionais;
- constrangimentos em grupos de mensagens;
- ironias discriminatórias;
- gravação escondida com finalidade de humilhação;
- compartilhamento de conversas privadas para gerar perseguição.

Críticas a decisões e processos são legítimas, desde que realizadas com responsabilidade e respeito.

24. RESPONSABILIDADE DOS PRESTADORES E PARCEIROS

Contratados, fornecedores e parceiros deverão conhecer e respeitar este Manual. O descumprimento poderá resultar em:

- advertência;
- suspensão da atividade;
- substituição do profissional;
- rescisão do contrato ou parceria;
- impedimento de novas contratações;
- encaminhamento às autoridades competentes.

25. TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO

Toda pessoa vinculada à instituição poderá ser solicitada a assinar termo declarando que:

- recebeu ou teve acesso ao Manual;
- compreendeu seus princípios e regras;
- compromete-se a respeitá-lo;
- reconhece que poderá ser responsabilizada pelo descumprimento;
- compromete-se a comunicar situações de violência, assédio ou discriminação.

26. DA CONFORMIDADE COM A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

O tratamento de dados pessoais realizado no âmbito das atividades da Associação Cultural MT Queer observará, em todas as suas etapas, os direitos, garantias e deveres previstos na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), e em suas futuras atualizações.

26.1. Todo tratamento de dados será pautado pelos princípios da finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação e, fundamentalmente, pela responsabilização e prestação de contas.

26.2. A instituição designará um Encarregado pela Proteção de Dados, que atuará como canal de comunicação entre a Associação, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

27. DOS TREINAMENTOS E DA CAPACITAÇÃO CONTÍNUA

A Associação Cultural MT Queer promoverá, com periodicidade mínima anual, treinamentos obrigatórios sobre o conteúdo deste Manual de Conduta para todos os seus dirigentes, empregados, colaboradores, coordenadores de projeto e voluntários.

27.1. A participação nos treinamentos é um dever de todos os mencionados no item anterior e será registrada pela instituição como forma de comprovar o esforço contínuo na manutenção de um ambiente ético, seguro e respeitoso.

27.2. Novos integrantes receberão o treinamento sobre este Manual no momento de seu ingresso ou no ciclo de capacitação imediatamente posterior.

28. DA REVISÃO PERIÓDICA DO MANUAL

O presente Manual de Conduta, Ética e Convivência será objeto de revisão e, se necessário, atualização, em um ciclo máximo de 2 (dois) anos, a contar da data de sua vigência.

28.1. Revisões extraordinárias poderão ocorrer a qualquer tempo, por deliberação da diretoria, especialmente em caso de alterações legislativas relevantes ou de fatos que recomendem o aperfeiçoamento das normas internas.

29. VIGÊNCIA

Este Manual entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria da Associação Cultural MT Queer.

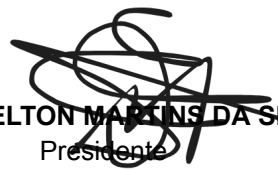
30. DISPOSIÇÕES FINAIS

Este Manual deverá ser amplamente divulgado entre dirigentes, colaboradores, prestadores, voluntários, participantes e parceiros da Associação Cultural MT Queer. A ausência de previsão expressa de determinada conduta não impede a adoção de medidas quando houver violação da dignidade humana, dos valores institucionais, dos direitos fundamentais ou da legislação vigente. Os casos não previstos serão analisados pela diretoria, com apoio jurídico quando necessário. O Manual poderá ser atualizado sempre que houver mudanças legais, institucionais ou operacionais.

CUIABÁ - MT - 28 de Junho de 2026

ASSOCIAÇÃO CULTURAL MT QUEER

CNPJ nº 24.001.759/0001-57



ELTON MARTINS DA SILVA
Presidente



HIAGO DA SILVA CONRADO
Tesoureiro



WANDERSON VITAL
Assessor Jurídico

OAB/MT 28.062



TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO

Eu, _____, inscrito(a) no CPF nº _____, atuando na condição de _____, declaro que recebi, li e compreendi o Manual de Conduta, Ética e Convivência da Associação Cultural MT Queer.

Comprometo-me a cumprir suas normas, respeitar os princípios institucionais e colaborar para a manutenção de um ambiente seguro, inclusivo, ético e livre de discriminação, violência e assédio.

Declaro estar ciente de que o descumprimento das normas poderá resultar na aplicação de medidas administrativas, contratuais e legais cabíveis.

Cuiabá/MT, ____ de _____ de _____.

Assinatura:

Nome completo:

ASSOCIAÇÃO CULTURAL MT QUEER

CNPJ nº 24.001.759/0001-57


ELTON MARTINS DA SILVA
Presidente


HIAGO DA SILVA CONRADO
Tesoureiro e Diretor Executivo