



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CAMPUS PROFESSOR ANTÔNIO GARCIA FILHO
DEPARTAMENTO DE TERAPIA OCUPACIONAL



ALEXIA COSTA LIMA
REINAN DOS SANTOS SOUSA

**MAPEAMENTO DE AÇÕES GOVERNAMENTAIS QUE TRATAM DA INSERÇÃO
E DA PERMANÊNCIA DA POPULAÇÃO LGBT NO TRABALHO**

Lagarto/SE
2023

**ALEXIA COSTA LIMA
REINAN DOS SANTOS SOUSA**

**MAPEAMENTO DE AÇÕES GOVERNAMENTAIS QUE TRATAM DA INSERÇÃO
E DA PERMANÊNCIA DA POPULAÇÃO LGBT NO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Departamento de Terapia Ocupacional da
Universidade Federal de Sergipe como pré-
requisito para obtenção do grau de Bacharel em
Terapia Ocupacional. Orientadora: Profa. Dra.
Marina Batista Chaves Azevedo de Souza

Lagarto-SE
2023

ALEXIA COSTA LIMA
REINAN DOS SANTOS SOUSA

**MAPEAMENTO DE AÇÕES GOVERNAMENTAIS QUE TRATAM DA INSERÇÃO
E DA PERMANÊNCIA DA POPULAÇÃO LGBT NO TRABALHO**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado e aprovado como cumprimento das exigências legais da Resolução 36/2011 CONEPE-UFS do currículo do curso de Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Sergipe, Lagarto/SE.

Lagarto/SE, 23 de maio de 2023.

Avaliadoras:

Profa. Dra. Marina Batista Chaves Azevedo de Souza
Orientadora

Profa. Dra. Andrezza Marques Duque
Membro da Banca Examinadora

Profa. Dra. Iara Falleiros Braga
Membro da Banca Examinadora

Lagarto-SE
2023

AGRADECIMENTOS

Dedicamos este trabalho às nossas famílias por acreditarem em nossos sonhos, serem suporte, fornecerem todo apoio durante essa caminhada e proporcionarem todos os meios possíveis para viabilização desse sonho;

Aos nossos amigos em geral, por estarem sempre conosco durante essa trajetória e torcerem pelo nosso sucesso;

À nossa orientadora, Marina Batista Chaves Azevedo de Souza por acreditar e confiar em nosso processo, ser apoio e luz durante nossa formação;

Agradecemos à Universidade Federal de Sergipe por nos fornecer tanto conhecimento e aprendizado para construção de profissionais mais humanos;

Aos membros da banca examinadora, por dedicarem tempo fazendo a leitura desse trabalho e contribuírem com conhecimento para nosso TCC no processo de graduação;

Em suma, somos gratos a nós mesmos por percorrermos um caminho cheio de pedras e através delas, construir uma estrada não perfeita, mas formidável para seguimento de percursos mais longos em nossas histórias.

RESUMO

Objetivo: Mapear ações e/ou práticas em endereços eletrônicos controlados pelo Estado brasileiro (especificamente governos municipais, estaduais, suas secretarias, departamentos e coordenadorias) que tinham como objetivo principal a inserção ou a permanência de pessoas LGBT no mercado de trabalho. **Metodologia:** Estudo exploratório, qualitativo e documental, com utilização de dados secundários. A coleta foi sistematizada em sete etapas, finalizando com a inserção das ações que respondiam ao objetivo da pesquisa em uma tabela matriz. Os dados obtidos foram analisados através de categorias de análise reflexivas. **Resultados:** Retornaram 90 ações, distribuídas em quase todos os estados brasileiros e principalmente concentradas no ano de 2022. A partir destes dados foram elaboradas quatro categorias reflexivas. **Discussão:** Não foi possível afirmar que as ações encontradas garantiram inserção/permanência de pessoas LGBT no mercado de trabalho. As ações aproximaram-se do que é socialmente feminino e a maioria focou em trabalhos autônomos/informais. A maior concentração de ações foi no Nordeste. Discursos e pautas que apoiam grupos socialmente excluídos tendem a refletir mais sobre essa inserção/permanência. Os governos devem realizar parcerias com empresas públicas, privadas e com o terceiro setor, responsabilizando-os, normatizando e garantindo inserção/permanência. É preciso uma reparação histórica, diminuição da exclusão, do preconceito e das violências contra a população LGBT+. **Conclusão:** Apesar dos avanços com relação aos direitos das pessoas LGBT e aos direitos dos trabalhadores obtidos ao longo das últimas décadas, ainda são enormes os desafios colocados para a participação social dessa população, o que inclui o acesso e a permanência no trabalho.

Palavras chaves: LGBT; Política Pública; Trabalho.

ABSTRACT

Objective: To map actions and/or practices in electronic addresses controlled by the Brazilian State (specifically municipal and state governments, their secretariats, departments and coordination offices) that had as their main objective the insertion or permanence of LGBT people in the labor market. **Methodology:** Exploratory, qualitative and documentary study, using secondary data. The collection was systematized in seven stages, ending with the insertion of actions that responded to the research objective in a matrix table. The data obtained were analyzed through reflective analysis categories. **Results:** 90 actions were returned, distributed in almost all Brazilian states and mainly concentrated in the year 2022. Based on these data, four reflective categories were created. **Discussion:** It was not possible to state that the actions found ensured the insertion/permanence of LGBT people in the labor market. The actions approached what is socially feminine and most focused on autonomous/informal work. The highest concentration of shares was in the Northeast. Discourses and agendas that support socially excluded groups tend to reflect more on this insertion/permanence. Governments must form partnerships with public and private companies and with the third sector, making them responsible, standardizing and guaranteeing insertion/permanence. It takes historical reparation, reducing exclusion, prejudice and violence against the LGBT+ population. **Conclusion:** Despite the advances in relation to the rights of LGBT people and the rights of workers obtained over the last few decades, the challenges posed for the social participation of this population are still enormous, which includes access to and permanence in work.

Keywords: LGBT; Public Policy; Work

1 INTRODUÇÃO

Considerando a temática deste trabalho é importante compreender, primeiramente, os conceitos de gênero, sexualidade e sexo. O primeiro termo, o gênero, se refere às construções culturais das sociedades, a exemplo das características consideradas femininas e masculinas, relacionadas à forma como o sujeito se apresenta socialmente. O conceito de sexualidade se refere especificamente à atração afetivo-sexual de um sujeito por outro(s) sujeito(s) e está ligada à orientação sexual. O sexo, remete à biologia e a genética e se relaciona sobretudo com a genitália que um sujeito nasce (HEILBORN, 2018). Há de mencionar, entretanto, que a compreensão biológica de sexo atual (e a existência de apenas dois sexos) não é consensual, e também passa por uma construção sociocultural com forte influência da medicina ocidental e do conservadorismo.

Os três conceitos estão vinculados a valores, questões culturais, religiosas e legais, e impactam diretamente nas formas que os sujeitos se identificam, têm acesso a direitos e se relacionam. Assim, estabelecer que existem diferenças entre sexo e gênero, e considerar que pessoas pertencentes a um sexo podem se auto identificar com gêneros considerados “opostos” ou pertencerem a orientações sexuais que não se limitam aos relacionamentos com pessoas de sexos diferentes, pressupõe uma escolha teórica e política, voltada à crítica ao machismo, à heterossexualidade compulsória, à heteronormatividade e ao fundamentalismo religioso. Essa possibilidade de diferenciação foi ferramenta importante, inclusive, para as lutas em torno dos direitos das mulheres (HEILBORN; RODRIGUES, 2018) que embasaram a luta da comunidade LGBT.

Para França, Gomes e Viana (2017) pessoas que não estão em consonância com o que é esperado pela sociedade em termos de sexo, gênero e sexualidade, sofrem represálias de diferentes tipos, desde a origem da humanidade. Socialmente, existe uma linearidade que deve ser apresentada entre sexo, gênero e sexualidade, considerada “adequada” (sexo em paridade com gênero, e sexualidade direcionada ao sexo oposto). A comunidade LGBT¹ (lésbicas, gays,

¹ Será utilizada essa nomenclatura compreendendo que se está em consonância com a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LGBT), estabelecida pelo Ministério da Saúde do Brasil (considerada um importante documento para efetivar a participação social dessa população), assim como com o judiciário, já que ambos os setores utilizam essa sigla em suas tentativas de discutir, elaborar e implementar legislações que possibilitam proteção. Todavia, compreendemos que o movimento social passa a incluir outras letras na sigla, de forma a dar visibilidade à outras identidades de gênero e de exercício da sexualidade, algo que se considera importante em representatividade, e que deve ser

bissexuais e transexuais), ou população dissidente de gênero e sexualidade, público-alvo da presente pesquisa, agrupa pessoas que não apresentam necessariamente uma “linearidade” entre os termos citados. Quem foge das normas e comportamentos esperados de uma sociedade que é binária em gênero (apenas duas possibilidades) e heteronormativa com relação à sexualidade, está, automaticamente, mais suscetível a ser vítima de retaliações sociais ou violências.

O Brasil é um país em que vivem pessoas com diferentes etnias, raças, orientações sexuais, gêneros, religiões e até mesmo classes econômicas. No entanto, populações como as pessoas dissidentes de gênero e sexualidade (ou comunidade LGBT) não são consideradas prioridade e sim “populações minoritárias”, ainda que não existam dados que constatem se esses sujeitos são minorias estatísticas. A comunidade LGBT sofre com as retaliações sociais por parte de uma população que se considera majoritária e que delimita o que é ou não considerado “normal” na sociedade (SOUZA, 2019).

Nesse sentido, Miskolci (2012) cita que há um elo relacional entre LGBTfobia (violência contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais e transexuais), machismo (discriminação baseada no gênero) e racismo (discriminação baseada em etnia e/ou cor), compreendendo, desta forma, que, para além da população LGBT, os negros e as mulheres são historicamente vistos como “ameaças” à ordem, sendo passíveis de repressões estatais, sobretudo médico-legais, de controle e disciplinamento, para além de estarem fadados a não terem os mesmos direitos de pessoas consideradas dentro do padrão.

As pressões estabelecidas socialmente são materializadas em exclusão social e as violências podem ser do tipo moral, física e psicológica. Essas violências são uma realidade no cenário brasileiro, algo que suscita estudos sobre o assunto e a reflexão sobre a necessidade de práticas que possam auxiliar na transformação dessa realidade e realçar estratégias seguras de participação social. A contradição entre valorizar o discurso de que o Brasil é um país diverso, sendo que uma grande parcela não aceita conviver de forma igualitária com sujeitos diversos, vem permeando o país por décadas, e produzindo inúmeras injustiças sociais (MENEZES; NASCIMENTO; OLIVEIRA, 2018)

O Brasil continua sendo o campeão mundial de homicídios contra as populações dissidentes de gênero e sexualidade. As violências podem ser do tipo física (correspondente a toda manifestação com o objetivo de ferir; violência psicológica, caracterizada pela humilhação, desrespeito, rejeição, entre outros); sexual (quando o agressor abusa de seu poder

ressaltado. Além disso, também foram utilizados os termos: comunidade LGBT, população LGBT e população dissidente de gênero e sexualidade, uma vez que estes se apresentam em estudos sobre o tema e são validados por movimentos sociais organizados.

sobre a vítima na obtenção da gratificação sexual, sem o consentimento da vítima); e relacionada à negligência (que é a omissão do responsável em proporcionar as necessidades básicas de seu dependente). Acrescenta-se ainda que a negligência pode ser executada não apenas por uma pessoa individualmente, mas por parte de uma organização ou instituição social (a exemplo do estado, religião ou família) as quais também podem excluir ou inviabilizar a participação social (CABRAL *et al*, 2013).

De acordo com dados expostos no ano de 2021 pelo Grupo Gay da Bahia (GGB, 2021), cerca de trezentas pessoas LGBT morreram de forma violenta no Brasil neste ano. O monitoramento, que ocorre desde 1980, já contabiliza mais de 6 mil mortes e estampa a violência sofrida por essas pessoas, ainda que tenham sido viabilizados avanços no sentido da existência de leis e políticas de proteção a este grupo. Dados de 2018 também retrataram que pessoas LGBT têm seis vezes mais chance de cometer suicídio do que pessoas heterossexuais.

Mesmo que atualmente no Brasil as violências com motivação LGBTfóbicas estejam sendo analisadas como crime (especificamente enquadradas enquanto crime de racismo), esses crimes são subnotificados e essa população é muitas vezes negligenciada pelo Estado em vários setores, no que se refere às suas especificidades (JUNQUEIRA, 2020). Essa exclusão impede o desenvolvimento de trajetórias de vida dignas e limita sua participação social e seu acesso à direitos, o que inclui o direito ao trabalho digno e a permanência nele, sendo a inserção e permanência nesse caso muitas vezes não realizadas ou permeada por violências, por trabalhos precários, de risco e informais.

Na perspectiva de Ozeren (2014) a comunidade LGBT continua se defrontando com uma sucessão de desafios. No ambiente de trabalho, essas pessoas vivenciam o medo de serem demitidos ou sofrerem opressões e constrangimentos. A LGBTfobia institucional é um conceito que se refere às ações de omissão ou às práticas discriminatórias por parte das instituições (FEITOSA, 2019). Embora o conceito esteja relacionado aos diferentes setores e esferas públicas, ressalta-se que a LGBTfobia institucional é algo que corriqueiramente ocorre durante o trabalho de sujeitos adultos da comunidade LGBT, considerando a importância desta atividade em uma sociedade regida pela racionalidade capitalista (BRASIL, 2017).

A discriminação por identidade de gênero ou orientação sexual não é prejudicial apenas para o sujeito que a sofre, mas também para a organização à qual ele faz parte, que pode perder mão de obra qualificada ou funcionários com importantes e lucrativas projeções de carreira. Nesse sentido, considera-se o Estado como protagonista nos processos de fiscalização e regulação da participação social de todas as pessoas, devendo atuar junto aos atores responsáveis pela geração de vagas de emprego.

Apesar do Conselho de Direitos Humanos no Brasil já ter considerado os direitos da população LGBT como pertencente ao rol dos direitos humanos, nos últimos quatro anos houve um retrocesso nas leis voltadas para a garantia da assistência às especificidades da população LGBT no Brasil, após uma década de conquistas que haviam sido importantes.

Sobre os retrocessos, foi publicado no ano de 2019, após a posse do ex-Presidente Jair Messias Bolsonaro, o Decreto de nº 9.883 de 27 de abril de 2019, que dispõe sobre o Conselho Nacional de Combate à Discriminação (BRASIL, 2019). O anterior Ministério de Direitos Humanos, implementado por um governo considerado de vertente política de “esquerda”, foi extinguido, o que explicita uma mudança de paradigma entre governos. Atualmente, no ano de 2023, a situação do Governo Federal no Brasil assumiu outro desenho, com a retomada do grupo político dito progressista, oposição ao anterior. Com essa retomada, são esperados para o futuro novos avanços e fortalecimentos em termos de políticas públicas para a comunidade LGBT. Líderes de movimentos sociais, como o movimento LGBT, se manifestam publicamente dizendo que veem com bons olhos a retomada do atual governo.

Por fim, de acordo com Moura (2015), é também papel dos gestores e de todo o corpo organizacional mudar um quadro vigente, que não prioriza a comunidade LGBT. Para além disso, é papel do Estado estabelecer normativas e leis que garantam o acesso e favoreçam a permanência desses sujeitos nesses espaços. Desta forma, é importante discutir sobre a população LGBT e o mercado de trabalho no Brasil, e sobre o papel que o Estado vem exercendo nessas inserções e permanências no mercado de trabalho. Essa reflexão parte da compreensão de que na sociedade capitalista o trabalho é o elo fundamental entre as pessoas, seus projetos de vida e sua participação social, sobretudo na vida adulta, o trabalho é a principal ocupação/atividade realizada pelas pessoas.

1.2 JUSTIFICATIVA

Sobre a justificativa social e acadêmica dessa pesquisa, socialmente, justifica-se a execução dessa com base no cenário atual brasileiro, que vive um momento de tensão com relação às conquistas historicamente estabelecidas a favor da população LGBT. O retrocesso de leis a favor da população LGBT se deu de forma gradual pelo cenário político conservador dos últimos quatro anos. O ex-presidente Jair Messias Bolsonaro, que assumiu o governo em 2019, em discurso durante sua campanha relatou ser contrário a uma “ideologia de gênero” e expressou-se de forma violenta contra os homossexuais e contra outras populações como indígenas, negros e mulheres. Atualmente o Brasil tem um Governo de esquerda em ascensão,

e, como mencionado anteriormente, são esperados novos avanços ou a retomada dos antigos desafios. É também devido a isso que se considera importante que se realizem estudos no atual momento, de forma a estabelecer parâmetros para o futuro que permitam comparações com o passado.

Ainda, o Brasil apresenta atualmente um alto número de desempregados com relação a população geral, algo que certamente recai de forma ainda mais perversa sobre a população LGBT, que de acordo com estudos anteriormente citados já têm dificuldades na inserção e permanência em atividades de trabalho. O atual cenário de desemprego se agrava com o avanço de reformas políticas que impuseram desafios, nos últimos anos, à seguridade social e aos direitos trabalhistas, a exemplo da Lei da Terceirização e das Reformas Trabalhistas e da Previdência, como exposto no artigo produzido por Amorim (2022).

Academicamente justifica-se a viabilização da pesquisa uma vez que há escassez de estudos que descrevam e analisem ações governamentais em todo o território brasileiro voltadas a população LGBT e sua inserção/permanência especificamente no trabalho. Foram realizadas pesquisas na Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), na Scielo (*Scientific Electronic Library Online*) e na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da CAPES por estudos que tratassem do tema trabalho e população LGBT, com o objetivo de encontrar estudos científicos que façam descrição das ações nacionais. Foram utilizadas como palavras-chave, “Trabalho” e “LGBT”, e em outra busca se acrescentou “políticas públicas”. Contudo, não se teve a intenção de fazer uma revisão de literatura ou sistemática sobre isso, uma vez que a busca foi no sentido de compreender a literatura científica existente e justificar a execução dessa pesquisa.

Na busca foram encontrados estudos de mapeamento de políticas públicas estaduais voltadas a população LGBT e o mercado de trabalho entre os anos de 2001-2020. Os mapeamentos foram realizados em menos da metade dos estados brasileiros, ou em um estado pontualmente (ALBUQUERQUE, 2016; ALMEIDA, 2018; AMARAL, 2016; AMORIM, 2022; ANTUNES, 2010; AVELAR, 2014; BAROROS, 2020; BATALHA, 2013; BRITO, 2014; BORGES, 2021; CAUMO, 2018; CARDOSO, 2012; CASALI, 2019; FRANÇA, 2017; FERREIRA, 2018; FERRO, 2012; GARCIA, 2016; GOMES, 2017; GONÇALVES, 2019; GORISCH, 2013; GUSSI, 2021; HESPANHOL, 2015; ISAYAMA, 2020; JULIANI, 2020; KAKALUN, 2018; LACMAN, 2002; LUNA, 2019; LUSSI, 2022; MELLO, 2014; MENEZES, 2018; MONTEIRO, 2021; MOURA, 2015; NATIVIDADE, 2021; PALOMBINI, 2017; PARENTE, 2016; PEIXOTO, 2019; 2020; SANTOS, 2017; SCOPINHO, 2020; SOUSA, 2017; SOUSA, 2021; SOUZA, 2013; SOUZA, 2015; SOUZA, 2022; VIANA, 2017). Colocando em

pauta as recentes mudanças políticas, sociais e econômicas, é de interesse acadêmico realizar uma busca atual, mais ampla sobre, e baseada em fontes alimentadas pelos próprios governantes e seus grupos de liderança.

Por fim, esse estudo também se justifica compreendendo que pesquisas de mapeamento com a utilização de dados secundários são importantes para a criação de projetos de pesquisa de campo sobre o assunto, para desvelar a realidade do que vem sendo realizada por governos que elegemos e para a estruturação de práticas que viabilizem a participação social de pessoas LGBT, facilitando ainda a elaboração de futuras intervenções e possibilitando caminhos para os gestores públicos, considerando a ciência uma ferramenta importante para pautar estratégias governamentais.

1.3 OBJETIVOS

A pergunta de pesquisa deste estudo é “o que vem sendo realizado em termos de ações e/ou práticas por governos dos estados e municípios do Brasil, com o objetivo de inserir ou proporcionar a manutenção da população LGBT no mercado de trabalho?”. Assim, o objetivo geral deste trabalho consistiu em mapear ações e/ou práticas em endereços eletrônicos controlados pelo Estado brasileiro (especificamente governos municipais das capitais dos estados brasileiros, estaduais, suas secretarias, departamento e coordenadorias) que tenham como objetivo principal a inserção ou a permanência de pessoas LGBT no mercado de trabalho.

Como objetivos específicos, têm-se: a) Descrever e caracterizar as ações sobre população LGBT e mercado de trabalho encontradas nos endereços eletrônicos das prefeituras, governos e suas secretarias/departamento/comissões; b) Identificar potenciais locais e formas de encontrar as ações; c) Pautar os avanços e as dificuldades que se apresentaram no mapeamento, as limitações das ações e as implicações delas para a participação social de pessoas LGBT.

2 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva, do tipo documental, que utilizou de dados públicos ou dados secundários. A abordagem utilizada foi predominantemente qualitativa. Embora se tenha realizado análises descritivas simples sobre os dados, considerando as discussões feitas, a maior parte do estudo está alinhada aos objetivos de pesquisas qualitativas. De acordo com Minayo (2014), através de estudos qualitativos é possível obter visões contextuais, reflexões e articulações sistemáticas entre um fenômeno estudado e a realidade social.

Sobre a utilização de dados secundários (dados públicos), relata-se que Helal e Souza (2016) e Souza (2020) já utilizaram a mesma forma de coleta para realizar pesquisas sobre ações governamentais com o mesmo público do presente estudo. Os autores citados obtiveram resultados que permitiram mapear e compreender o que vinha sendo feito em termos de políticas públicas de saúde especificamente para a população LGBT, o que evidenciou o descaso das esferas públicas de algumas regiões, e as boas atitudes de outras, gerando, nas conclusões do estudo, propostas com vistas a beneficiar o acesso à saúde da população estudada.

Como recurso para a coleta dos dados e informações da pesquisa, foi elaborado um instrumento denominado “tabela matriz”. O instrumento foi produzido de forma a organizar todos os dados levantados. A tabela matriz foi dividida em categorias que foram elencadas a partir da leitura prévia de estudos sobre o tema e das hipóteses que iam sendo elaboradas a partir desses estudos. A coleta iniciou em novembro de 2022 e foi finalizada em janeiro de 2023. O Quadro 1 explicita as categorias da tabela matriz:

Quadro 1 – Categorias de busca na tabela matriz

Região	Estado	Órgão público	Link de acesso	Data de acesso	Vigente ou não	Categoria /Tipo	Nome	Ano de criação	Público-alvo	Quantidade
--------	--------	---------------	----------------	----------------	----------------	-----------------	------	----------------	--------------	------------

Fonte: Elaboração própria.

Os dados foram coletados nos sites públicos oficiais dos estados brasileiros (incluindo o Distrito Federal) e posteriormente nos sites oficiais das prefeituras de suas capitais. Foram procuradas práticas (ações, projetos, cursos, eventos, capacitações e serviços) que fossem de alguma forma voltadas para a inserção/permanência de pessoas LGBT no trabalho. A coleta foi realizada sem filtro de data e, é importante ressaltar, que para elaborar pesquisas que utilizam dados públicos não é necessária aprovação prévia no Comitê de Ética em Pesquisa.

De maneira a sistematizar os procedimentos de coleta dos dados públicos, o Quadro 2 descreve as etapas de busca deste mapeamento:

Quadro 2 – Quadro de descrição das etapas da busca

Etapas	Descrição das etapas
Etapas 1	Acesso a plataforma de pesquisa Google e posteriormente aos sites dos governos dos 26 estados brasileiros e do DF, incluindo também prefeituras de suas respectivas capitais

Etapa 2	Pesquisa na aba de busca disponível na página inicial dos sites, utilizando somente as palavras-chaves: Trabalho, LGBT, ações, cursos, capacitações e geração de renda (uma de cada vez)
Etapa 3	A não obtenção de dados na aba de busca dos sites gerava uma nova busca, que era realizada de forma manual por meio do menu “notícias” desses sites
Etapa 4	Não encontrando dados no menu de notícias, era realizada a busca nas abas de secretarias, coordenadorias e outras opções, de maneira a esgotar os links de acesso que os sites possuíam, de forma a aumentar as chances de encontrar as práticas
Etapa 5	Todas as ações que foram encontradas foram analisadas individualmente
Etapa 6	Após as análises e leituras sobre o que seria cada prática descrita nos sites, foram excluídas as que respondem ao objetivo da pesquisa e excluídas aquelas ações que não se referiam especificamente à inserção/permanência no trabalho da comunidade LGBT
Etapa 7	As ações que correspondiam ao objetivo desta pesquisa tiveram seus dados anexados à tabela matriz e integrados às reflexões do estudo

Fonte: Elaboração própria.

Os dados obtidos foram analisados tanto de forma descritiva, com relação aos números obtidos na análise (quantidade de ações por região, por estado e quantidade de ações municipais, entre outros), e através da análise da elaboração de categorias de análise reflexivas sobre as descrições das ações encontradas e sobre suas características, como já fizeram Helal e Souza (2016) e Souza (2020) em trabalhos com tema e método similar.

As categorias de reflexão foram definidas *à posteriori*, ou seja, quando foi finalizada a coleta dos dados e iniciada a exploração do material de coleta. Assim, foram estabelecidas as inferências entre os dados e os referenciais teóricos utilizados nessa pesquisa. Para a reflexão a cerca da comunidade LGBT foram utilizados referenciais pós-modernos, os quais colocam sexo, gênero e sexualidade enquanto construções sociais e culturais. Para as análises do campo do trabalho utilizou-se bases teóricas que tecem críticas ao capitalismo e seus movimentos, sobretudo os estudos da sociologia do trabalho pautados em análises que privilegiam o materialismo histórico e dialético enquanto teoria e método de transformação econômica, política e social.

3 RESULTADOS

A seguir será apresentado um código de resposta rápida (*QR Code*) que contém os dados coletados e inseridos na tabela matriz. A apresentação em forma de *QR Code* se dá devido ao tamanho e extensão da tabela que contém os dados coletados, e devido a necessidade de apresentar todas as informações que auxiliaram nos resultados. Essa estratégia de exposição de dados já foi utilizada nos estudos de Mazaro et al, 2021 e Oliveira et al, 2022) onde foi necessário disponibilizar grande quantidade de dados que normalmente é incompatível com o formato de revistas científicas.

Figura 1: Acesso a tabela de resultados via QR Code



Fonte: elaboração própria

De maneira a descrever a tabela de resultados, explicita-se que esta foi desenvolvida e dividida em 11 categorias, sendo a primeira delas as regiões brasileiras (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul), a segunda os estados brasileiros (Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia, Roraima, Tocantins, Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte, Sergipe, Distrito-Federal, Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro, São Paulo, Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina), a terceira os órgãos responsáveis pelo tipo de ação, a quarta os links das ações encontradas, a quinta a data de acesso da coleta, a sexta se a ação está em vigência ou não, a sétima qual a caracterização das ações (Conferência, Plano, Geração de renda, Reunião, Evento, Cursos, Capacitação, Financiamento, Qualificação, Cerimônia, Rede, Produção, Serviço, Encontro, Palestra, Ação, Projeto, Seminário, Oficina e/ou Programa), a oitava o nome da ação, a nona o ano de criação ou início da ação em questão, a décima categoria o público alvo (dentro da sigla LGBT) e na décima primeira categoria foi colocada a quantidade de pessoas que a ação contempla ou o quanto ela alcançou. Quando não informadas pelo site, as categorias não foram preenchidas.

De acordo com os dados da tabela, retornaram das buscas 90 ações no total. Cita-se que o ano 2022 teve o maior número de ações (22 ações). Destas, 31 referem-se à cursos, 11 eventos, 9 projetos, 8 serviços, 4 ações, 4 oficinas, 4 reuniões, 3 conferências, 3 programas, 2 capacitações, 2 qualificações, 1 plano, 2 para geração de renda e financiamento, 1 cerimônia, 1 rede, 1 produção, 1 encontro, 1 palestra, 1 seminário, 1 ferramenta. Ademais, observou-se que 32 ações estavam vigentes na data da coleta, 27 não estavam mais ativas e 31 ações não constavam informação sobre seu andamento.

Na divisão por região, a região Norte entregou 16 ações mapeadas, subdividida entre especificamente os estados: Acre (três ações), Amapá (cinco ações), Amazonas (três ações), Pará (quatro ações).

Na região Nordeste, foram encontradas 47 ações, mostrando-se a região com mais ações entre seus estados: Alagoas (uma ação), Bahia (cinco ações), Ceará (oito ações), Maranhão (duas ações), Paraíba (10 ações), Pernambuco (nove ações), Piauí (quatro ações), Rio Grande do Norte (três ações) e Sergipe (cinco ações). No Centro-Oeste, foram encontradas apenas seis ações ao todo nos seguintes estados: Mato Grosso (quatro ações) e Mato Grosso do Sul (duas ações). Coletando os dados da região Sudeste foram encontradas 12 ações entre os estados de Espírito Santo (quatro ações), Minas Gerais (uma ação), Rio de Janeiro (duas ações) e São Paulo (cinco ações). Por fim, na região Sul foram identificadas o total de nove ações nos sites, que constaram nos estados de Paraná (uma ação) e Rio Grande do Sul (oito ações). No Distrito Federal não foi encontrada nenhuma ação disponível para consulta durante o período de coleta deste estudo.

Considerando a relação entre os dados descritivos obtidos através da tabela e o referencial teórico adotado para essa pesquisa, foram elaboradas quatro categorias reflexivas, a saber: I) Reflexões sobre os tipos das ações mapeadas: atualmente é possível garantir a inserção e a permanência?; II) Reflexões sobre as características do trabalho estimulado e oferecido para a população LGBT por meio das ações mapeadas; III) Reflexões sobre a distribuição das ações mapeadas nas diferentes regiões do país; IV) Reflexões sobre as responsabilidades do setor privado e do terceiro setor com a inserção e permanência de LGBT no trabalho. Estas categorias serão discutidas no tópico de discussão a seguir. Os dados descritivos estão discutidos junto dessas categorias, uma vez que geraram e que exercem direta influência nas reflexões feitas a partir do embasamento teórico sobre o tema.

4 DISCUSSÃO

I) REFLEXÕES SOBRE OS TIPOS DAS AÇÕES MAPEADAS: ATUALMENTE OS AGENTES GOVERNAMENTAIS GARANTEM A INSERÇÃO E A PERMANÊNCIA?

A maioria das ações mapeadas foram do tipo cursos, eventos, projetos e serviços. Não é possível afirmar que ações como essas garantem necessariamente a inserção no trabalho, uma vez que isso também se dá através da responsabilidade do Estado e considera-se ainda que a

falta de avanços e os retrocessos relacionados à esta problemática podem estar diretamente ligados ao cenário político brasileiro dos últimos anos, mencionado anteriormente.

Como trazem Pinheiro e Soares (2020), o discurso pautado pelo Governo Federal brasileiro dos últimos quatro anos minimizava as problemáticas de alguns grupos sociais, como a população LGBT, e colocava como desnecessário promover o apoio as políticas sociais ou a criação/ampliação de programas de cotas que visam a reparação histórica e social. Todavia, a resistência política e social às cotas e ao acesso ao trabalho, sempre existiu.

De acordo com Leite (2011), a sociedade está entrelaçada a uma dinâmica de desproteção social, provida da consequência de desemprego estrutural e acréscimo da pobreza e vulnerabilidades. Ou seja, as questões de violência contra populações consideradas socialmente excluídas, como os LGBTs, no Brasil são acrescidas a vivência do desemprego, a retirada de direitos trabalhistas e ao desmonte de políticas de inserção no trabalho e de proteção social de maneira geral, para toda a população.

As cotas, um polêmico exemplo de garantia de inserção no trabalho, vinculam a ideia de uma ideologia de reparação social, através de um movimento que promova a mudança na desigualdade de gênero, étnica, de sexualidade etc. Todavia, ressalta-se que é necessário olhar para o problema da vulnerabilidade social e da luta de classes, para que os problemas sociais não sejam completamente descolados de uma totalidade existente na sociedade brasileira, que não se restringe a questões de gênero e sexuais (LEITE, 2008).

Do ponto de vista político e operacional, o princípio da igualdade de oportunidades equivale à criação de iniciativas, dentre estas, as mais visíveis e polêmicas, na conjuntura atual, giram em torno das ações afirmativas, que têm o objetivo de reparar danos socioculturais e morais que foram e são provocados toda vez que a dimensão da diversidade e da diferença entre os indivíduos assumiu ou assumir a forma de desigualdade. Trata-se de 'igualar' os indivíduos para que possam conquistar espaços institucionais (acesso à universidade, ao mercado de trabalho; a cargos políticos no âmbito partidário e sindical; salários iguais no exercício da mesma função etc.). (SANTOS, 2010, p. 186).

Na perspectiva de Leite (2011), deve ser dada continuidade aos programas sociais e as políticas sociais já criadas em décadas anteriores e voltadas as populações socialmente vulneráveis. Ainda, deve ser pautado como urgente, junto a essas políticas, a questão da garantia do acesso ao trabalho, em todos os âmbitos. De acordo com Batalha (2013), o ato de discriminação e violência contra os LGBT no ambiente de trabalho, está relacionado ao comportamento e mentalidade heteronormativa e sexista (machista) por parte dos executores de serviços, já que não existem dados que indiquem que a orientação sexual (ou identidade de gênero) seja fator que tenha influência na produtividade e na capacidade para o trabalho.

Luna e Silva (2019) citam que o acesso ao mercado de trabalho a cada dia encontra-se mais concorrido. Travestis e transexuais enfrentam dificuldades maiores para a inserção no trabalho do que pessoas pertencentes à outras identidades e sexualidades da sigla LGBT. Em pesquisa divulgada no ano de 2020 pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) têm-se que cerca de 90% desse público está situado na prostituição, tendo como obtenção de renda essa atividade, algo que está diretamente ligado a cultura de exclusão já citada e falta de direito ao trabalho formalizado.

Conforme apresentado no boletim da ANTRA (2020), uma grande dificuldade enfrentada pela população LGBT, e que traz “problemas” para sua inserção e permanência no mercado de trabalho, é a rejeição familiar e social, abandono dos estudos devido à falta de preparo das instituições e/ou de motivação (que culmina na baixa escolaridade) e, conseqüentemente, dificuldade de inserção no mercado de trabalho formal, levando esses sujeitos a recorrerem a prostituição, uma atividade informal que, ainda que não se tenha a intenção de moraliza-la, compreende-se que no Brasil se constitui enquanto uma atividade de trabalho de alto risco.

Cleonice Araújo, transexual e coordenadora da ONG (Organização Não Governamental) Construindo Igualdade, contribuiu com a sua experiência sobre inserção no mercado de trabalho durante sua entrevista ao Canal Futura publicada no dia 11 de agosto de 2017. Na entrevista postada pelo respectivo vídeo “Comunidade LGBT ainda sofre preconceito no mercado de trabalho | Conexão”, Cleonice Araújo relata que “buscou por vagas e por sua contratação, mas todos fecharam as portas e não a deram oportunidade por conta da sua identidade de gênero”. Diante de todo preconceito, discriminação e necessidade de obter renda, ela decidiu investir em sua própria empresa (CANAL FUTURA, 2017). É necessário ressaltar que o trabalho autônomo ou “empreendedor” é escasso de direitos e de proteção social.

Siqueira (2015), tratando das dificuldades de outros sujeitos pertencentes à sigla LGBT, cita que é normal que homossexuais evitem falar sobre a sua orientação sexual no ambiente de trabalho para tentar minimizar preconceitos devido ao medo de perder o emprego. Segundo o *Out Now Global*, apenas 36% da população LGBT falam sobre sua orientação sexual no ambiente de trabalho. É encontrada por essa população várias situações de exclusão social pois não são priorizadas suas capacidades, habilidades e conhecimentos (JULIANI; SCOPINHO, 2020), algo que, novamente, faz com que à essa população reste o trabalho informal.

Estudos de Irigaray et al (2008) apontam que muitas empresas possuem políticas pensando na comunidade LGBT, em que declaram aceitar e respeitar a todos independente de

sua orientação sexual e/ou gênero. No entanto, estas empresas não seguem suas políticas na prática, apresentando-as apenas como estratégia de *marketing social*.

Tem-se desenhada, a partir da compreensão de estudos acadêmicos e dos dados dessa pesquisa, uma situação problemática: se por um lado foram mapeadas várias ações que se dizem voltadas à inserção desta população no trabalho, por outro lado não existe nenhum meio legal para garantir trabalho para essa população e reparar historicamente toda a experiência de exclusão sofrida ao longo da história. Ainda, é importante mencionar que para além da inserção de grupos segmentários, é necessário pensar em estratégias que diminuam a desigualdade social como um todo, facilitando o acesso ao trabalho digno, justo e bem remunerado.

Ao contrário de mulheres, negros e pessoas com deficiência, LGBTs não estão amparados por qualquer normativa estatal específica que os protejam diretamente das discriminações e menos ainda que forcem, estimulem ou premiem as empresas que estabeleçam ações afirmativas para eles. Os sindicatos também ainda não inseriram proteções especiais para LGBTs nas suas agendas. Momentos de negociação, como a celebração de acordos coletivos, que poderiam ser utilizados para esse fim, não abordam a questão. Certamente há exceções, mas são residuais. A este dado se soma a baixa interlocução do movimento LGBT com o mundo empresarial (GÓIS; DUARTE; TEIXEIRA, 2017, p. 11).

Conforme Cury (2006), o acesso ao trabalho deve ser garantido pelo Estado, visando a minimização das desigualdades, a garantia de direitos e a participação social. Saptz e Suptitz (2014 apud CALMO; CALAZANS, p. 1) relatam que “compete à Administração Pública efetivar, garantir e promover os direitos fundamentais a todos os cidadãos brasileiros”. Para tanto, compreende-se como necessária a concretização de ações práticas (como leis, projetos, programas e políticas normatizados) que realmente priorizem a garantia desses direitos.

De acordo com Barbosa (1999) na perspectiva de conquista aos direitos de igualdade e acesso às oportunidades, é visível que estes não podem ser efetivados sem a participação direta do Estado, pois este tem o dever de transformar as desigualdades em oportunidades. Em sua perspectiva ressalta:

[...] a regra da igualdade não consiste senão em aquinhoar desigualmente os desiguais, na medida em que se desigalam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real (BARBOSA, 1999, p. 26).

Nos tempos atuais, o trabalho significa mais do que a possibilidade de obtenção do mínimo para viver, mas simboliza a realização pessoal, pela satisfação em consumir bens e serviços colocados à disposição do indivíduo em um sistema capitalista. O trabalho representa também fator de integração com o semelhante, e possibilidade de equilíbrio psíquico e

emocional através da consciência de utilidade social (AMARAL, 2016). Citando Lussi e Souza (2022, p. 6) “o neoliberalismo induz o pensamento de que é responsabilidade do trabalhador deixar a situação de desemprego e que ele deve construir sua própria oportunidade de trabalho”, algo que desresponsabiliza o Estado de garantir normas e leis que oportunizem trabalhos dignos, com riscos minimizados, bem remunerados e com proteção social. Através dos dados dessa pesquisa percebe-se que a inserção vem sendo cada vez mais deixada “a cargo do próprio sujeito”.

II) REFLEXÕES SOBRE AS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO ESTIMULADO E OFERECIDO PARA A POPULAÇÃO LGBT POR MEIO DAS AÇÕES MAPEADAS

Após o mapeamento, coleta e análise dos dados, foram encontradas 90 ações de diversas categorias em todas as regiões brasileiras e em quase todos os estados. Das 90 ações foram identificadas capacitações e qualificações, cursos, projetos e programas, oficinas e eventos que tinham como objetivo promover a inserção da população LGBT no trabalho, oferecendo ações que gerassem recursos para que a população pudesse ter uma renda. Todavia, a maioria das ações deste tipo focavam no desenvolvimento de trabalhos autônomos/informais e/ou treinamento para atividades consideradas socialmente femininas, como: cabelereiro, esteticista, manicure e pedicure, maquiagem, culinária, designer de sobancelha, bordado e artesanato. Foram encontradas, em menor número, capacitações para vendas, empreendedorismo, borracheiro, barbearia, comunicação oral e escrita, educação financeira e curso de idiomas.

Nas últimas décadas as lutas trabalhistas ganharam forças e alguns direitos foram conquistados, no entanto nos últimos anos uma série de reformas trabalhistas e previdenciárias sucederam retrocedendo alguns dos direitos já conquistados, tais retrocessos dificultaram ainda mais a inserção da população LGBT no mercado de trabalho. Com o avanço da precarização do trabalho, das atividades relegadas à informalidade e do impedimento da participação das relações formais de trabalho, a população LGBT se sujeita a aceitar as vagas sendo na maioria delas de superexploração e até mesmo a prostituição, sem nenhuma seguridade social e vínculo a longo prazo (VECANTO; VIEIRA, 2022).

Cerca de 90% da população de travestis e mulheres trans exerciam a atividade da prostituição como um meio de garantir uma renda, sendo uma atividade que apresenta diversos perigos, evidenciando a baixa expectativa de vida desta população no Brasil. Entretanto, ainda que se constate o risco presente nesta atividade, Monzeli e colaboradores (2015) explicitam também uma outra face da inserção de mulheres trans à prostituição. Diante das diferentes

exclusões sociais que esta população sofre, os espaços onde há prostituição acabam sendo locais em que é possível existir, exercer a sociabilidade, a identidade, a autonomia e viabilizar recursos financeiros.

De acordo com uma publicação feita pelo site Diário Liberdade “Transfobia e Travestício: Além da superfície” em 23 de agosto de 2015:

A ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais) estima que aproximadamente 90% das travestis e mulheres transexuais no Brasil sejam trabalhadoras do sexo, atividade não regulamentada, que não dispõe de garantias trabalhistas e de grande vulnerabilidade social. A parcela que consegue fugir a essa regra se encontra concentrada majoritariamente em outros polos de precarização acentuada, como telemarketing, salões de beleza e comércio varejista “autônomo” (Avon, Natura, Jequití e etc.). Essa realidade, sintoma de uma organização social que nos reserva lugares muito bem delimitados de superexploração e precariedade nas relações com o trabalho, também faz com que sejamos parte expressiva das populações em situação de rua, residente de albergues e de ocupações e se concentre majoritariamente nas regiões periféricas, que dispõem de também precários serviços de transporte, segurança, saúde e saneamento. (LIBERDADE, 2015)

Quando a população LGBT tem a oportunidade de transpor as barreiras e ter a inserção no mercado de trabalho formal, existem situações de constrangimento e preconceito que tornam o local de trabalho num lugar adoecedor. Garcia (2007) idealiza que para além disso, são realocados em funções tidas como semelhantes do gênero que se identificam, como por exemplo, os tipos de trabalhos oferecidos identificados durante o mapeamento das 90 ações encontradas, em funções que o tornem “invisíveis” evitando serem vistos pela sociedade como por exemplo, o trabalho de atendente de telemarketing.

Desta maneira, compreende-se que, a sociedade sanciona que para populações socialmente excluídas cabem apenas a trabalhos informais e precários que acarretam a instabilidade econômica. Referindo-se ainda ao tipo de trabalho que é oferecido a população LGBT, Beauregard (et al. 2018, apud PANIZA, 2021) destacam que mesmo que o indivíduo possua uma boa escolaridade e todos os requisitos técnicos e práticos para a vaga, este não consegue se inserir em vagas que exigem maior qualificação, ou ao se inserir permanece em posições inferiores mesmo possuindo a qualificação e exigência necessária para subir de posição. A população LGBT e principalmente as pessoas transsexuais sofrem com a escassez de poder e *status* maior dentro do ambiente de trabalho, onde ainda se é visível a não ocupação dessa população em cargos e funções de liderança.

Desta forma discute-se que mesmo com um número considerável de ações mapeadas, existem diversos contratempos no que se refere ao tipo de ações que foram e estão sendo realizadas em prol da população LGBT e sua inserção no trabalho. É necessário, desta forma,

problematizar o acesso dessas pessoas ao setor da educação, responsável por qualificar a população para vagas de trabalho formais, estáveis e bem remuneradas.

Bento (2011) e Montoan (2003) evidenciam que a discriminação é uma das muitas violações que se manifestam nos espaços escolares e que incidem sobre a garantia de acesso e principalmente de permanência da população LGBT, que por não se enquadrar aos estereótipos de normalidade impostos pela heteronormatividade vigente, é constantemente exposta a um ambiente de exclusão, marginalização e alvo da intolerância, dos discursos de ódio e de violências físicas e psicológicas.

As escolas, assim como outros ambientes sociais, ainda não sabem lidar com as diferentes formas de expressão de gênero e de sexualidade (SANTOS, 2017), gerando falta de acesso e/ou sofrimento para a população que não se “encaixa” aos padrões e condutas estabelecidas pela escola, sendo desrespeitadas provocando assim a evasão escolar e a baixa escolaridade, algo que acarreta menos oportunidades de inserção na economia formal. Uma pesquisa realizada em escolas no ano de 2016 pela Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT) em parceria com a Universidade Federal do Paraná (UFPR) revelou que 60,2% dos estudantes sentem insegurança durante sua experiência escolar por conta de sua orientação sexual e/ou gênero (ABGLT, 2016).

De acordo com Junqueira (2009), o ambiente escolar pode ser um lugar de opressão, discriminação e preconceitos, sendo um espaço produtor de violências para a comunidade estudantil LGBT.

A escola, como qualquer outra organização, também pode promover violências, ou se omitir diante delas, comprometendo a trajetória escolar e profissional, colocando em risco, por vezes e até para sempre, a vida daquelas cujas orientações sexuais fogem à norma. A escola muitas vezes se silencia frente às várias práticas de bullying homofóbico, as quais podem causar danos físicos, morais e psicológicos (SOUZA, 2013, p. 40).

Em um estudo realizado no Brasil em 2015 sobre estudantes LGBT e o ambiente escolar, foi revelado que 73% dos estudantes LGBT sofreram agressão verbal por conta de sua orientação sexual e/ou gênero. Silva (2018) ressalta que a luta da população LGBT, sobretudo dos movimentos sociais em busca por direitos, preconiza alcançar alternativas e caminhos que visam incluir os sujeitos nos diferentes espaços sociais e institucionais.

São necessárias ações para que a sociedade reconheça as diferenças, identidades individuais e sociais do indivíduo, como válidas, independentemente de serem normativas ou não. Ainda, neste mapeamento, dentro da sigla LGBT foram encontradas ações específicas

apenas para gays e pessoas transexuais. Compreendemos que isso se dá sobretudo devido a vulnerabilidade social que vivem as pessoas trans. Todavia, nos permite refletir sobre a necessidade de que os órgãos públicos pensem também sobre sujeitos que compõem outras letras da sigla.

III) REFLEXÃO SOBRE A DISTRIBUIÇÃO DAS AÇÕES NAS DIFERENTES REGIÕES DO PAÍS

Nos dados obtidos após o mapeamento das ações, identificou-se um número maior de ações na região Nordeste. Analisando estes dados, pode-se inferir que pode existir relação entre o aumento das ações na região Nordeste e uma maior concentração de líderes políticos nesta região que, ao longo dos anos, fortaleceram discursos e pautas que fortalecem os direitos humanos.

Por outro lado, outras regiões com líderes políticos mais relacionados à setores conservadores, que pressionaram contra a aprovação de leis que favoreciam populações excluídas socialmente, tiveram menor número de ações encontradas no mapeamento aqui realizado. Nery; Falcão (2010) e Santos (2016) falam das pressões que os grupos eleitorais sofrem por discursos conservadores de segmentos sociais e empresariais que vão contra sujeitos socialmente excluídos. Tais discursos já impulsionaram fortemente mudanças durante importantes disputas eleitorais no Brasil, em que os candidatos, inclusive declarados enquanto de “esquerda”, cederam as pressões e recusaram, por exemplo, a aprovação do projeto de lei que tornava a homofobia um crime ou o que reconhecia o “casamento homoafetivo”, embora ambas as propostas tenham sido posteriormente aprovadas. Os representantes eleitorais também já cederam a diversas propostas dos empresariados voltados a precarização do direito dos trabalhadores.

Discursos e pautas dos governos têm sérias influências na sociedade, gerando mais ou menos ações, e mais ou menos impactos positivos ou negativos principalmente para a comunidade LGBT. Assim como trouxe Druck (2006) em seu artigo sobre movimentos sociais, é importante ressaltar que os discursos pautados na diversidade colaboram, ainda que com limites, para a realização de ações nesse sentido.

Em 2003 o governo que foi apoiado em grande parte pela região Nordeste, comandado por Luiz Inácio Lula da Silva, aprovou o projeto de lei 379b/2003 que estabelecia o dia 28 de junho como o Dia Nacional do Orgulho Gay. No ano posterior, em 2004, um novo programa foi aprovado, o programa Brasil sem Homofobia (BSH). Em 2008 foi realizada a I Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais, que tinha como tema

“Direitos humanos e políticas públicas: o caminho para garantir a cidadania de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais”. Mello (2012) cita ainda a existência do Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – PNDCDH-LGBT aprovado em 2009. No mesmo ano foi realizada a publicação do decreto que cria o Programa Nacional de Direitos Humanos 3 – PNDH 3. A Coordenadoria Nacional de Promoção dos Direitos de LGBT foi criada em 2010 e implementou o Conselho Nacional LGBT também no ano de 2010, com representação paritária do governo federal e da sociedade civil.

Ainda no mesmo governo foram aprovados lei trabalhistas que garantiam a seguridade social e melhorias de trabalho para a classe trabalhadora em geral. O Fórum Nacional do Trabalho criado em 2003 e a valorização dos sindicatos foi um ganho para os trabalhadores uma vez que garantiram melhorias trabalhistas e implementação de leis específicas, que ainda que não sejam voltadas à população LGBT, favorecem a todos (DRUCK, 2006).

De acordo com Krein (2018) e Souza (2022) no ano de 2017 foi iniciado o desmonte das leis trabalhistas no governo comandando pelo vice-presidente da república Michel Temer. A reforma Trabalhista, considerada um retrocesso em termos de direitos, foi implementada através da Lei 13.467/2017 de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017). Nesse período ocorreu o aumento do trabalho informal, o desmonte da seguridade social, retrocessos em leis trabalhistas e a invisibilidade de algumas populações.

No ano de 2018 observou-se o avanço do neoconservadorismo e neoliberalismo em discursos durante as campanhas eleitorais para a presidência da república. Seguindo para o ano de 2019, o governo do agora ex-presidente Jair Messias Bolsonaro, foi marcado por mais retrocessos em leis e políticas públicas que garantiam direitos da população LGBT implementados por governos anteriores.

IV) REFLEXÕES SOBRE AS RESPONSABILIDADES DO SETOR PRIVADO E DO TERCEIRO SETOR

Citando Juliani (2013), algumas empresas ainda expõem não reconhecer a necessidade ou vantagem em adotar um padrão de gestão em que inclua a comunidade LGBT, por questões referente as diferenças sexual e de identidade de gênero. Algumas dessas organizações visualizam que a imagem da empresa associada à causa LGBT pode gerar fatores negativos junto ao mercado, aos clientes, aos fornecedores e aos parceiros. Outras dessas empresas colocam a questão apenas para atrair a mídia, mas não as efetivam na prática.

Dentro dessa perspectiva, Duarte, Góis e Teixeira (2017) ressaltam fatores para baixa inclusão da população LGBT no mercado de trabalho, indicando que os programas de gestão da diversidade voltados a esta população se concentram especificamente em grandes empresas. Ainda, os autores destacam que há carência de ações afirmativas fornecidas pelo Estado brasileiro, bem como a escassez de pressões sociais por parte de movimentos sindicais e sociais.

Segundo Heloani e Silva (2015), os meios organizacionais têm discutido regularmente sobre agendas de inclusão e diversificação da força de trabalho, com propósito de criarem para as organizações imagens, ou mesmo identidades, de responsabilidade social. Desse modo, atrela-se a responsabilidade do Estado em prover conexões com as empresas públicas e privadas objetivando a responsabilidade social corporativa no processo de frente ao acesso do trabalho. Conforme citam Rondas e Machado (2015), é importante que as empresas criem políticas que garantam a inserção de travestis, assim como é necessário que toda população LGBT tenha acesso e estejam dentro do quadro de funcionários, favorecendo a ascensão organizacional e o plano de carreira dessas pessoas.

Lopes (2009) ressalta que mais do que responsabilidade das organizações privadas em promover incentivo a igualdade na inserção, o estado deve ter iniciativa e participação, procedendo em benefício à comunidade a garantia de direito à liberdade, educação, saúde, trabalho digno e seguimentos que lhes são assegurados pela Constituição Federal e a partir de leis que acolham diferentes populações penalizadas historicamente, tais como a Legislação de Cotas (Lei 13.146 de 2015).

As políticas de inserção de grupos sociais que vivenciam a exclusão no dia a dia, melhoram a percepção no meio empresarial na tomada de decisão, estimula positivamente para o acréscimo da criatividade e aperfeiçoamento, possibilitando enfatizar uma melhor adesão de marketing aos diferentes consumidores, inserido a população LGBTQ+. O autor destaca que empresas que não adotarem uma força de trabalho diversificada e não souberem visualizar essas diferenças para resultar em melhorias “poderão sofrer uma desvantagem concorrencial significativa ao se compararem com aquelas empresas que o fazem” (COX, 1991, p. 56).

Todavia, de acordo com Rondas e Machado (2015), existe na sociedade brasileira iniciativas públicas e privadas como instituições e associações, que promovem a garantia de direitos coletivos em prol da comunidade LGBT como os dispositivos ABGLT², ALEM³,

² ABGLT-Associação Brasileira de Lésbicas, Gays e Travestis;

³ ALEM- Associação Lésbica de Minas;

ASSTRAV⁴, ELLOS⁵, CELLOS⁶, CRLGBT⁷, GUDDS⁸, MGB⁹, MGM¹⁰, MOOCAH¹¹, Parada Gay de BH¹², UNA-se¹³. Dessa maneira, visualiza-se a importância da contribuição dos movimentos sociais, dos setores públicos, privados e do terceiro setor em criar ou ampliar iniciativas para fornecimento de oportunidades organizacionais para o direito e acesso ao trabalho da população LGBT no mercado laboral.

Embora se compreenda que o foco deve estar na inclusão de pessoas LGBT através da transformação social, e que o empresariado e o sistema capitalista impõem dificuldades para a justiça social, se compreende que o neoliberalismo atual impõe a realização de um diálogo entre o estado e os demais setores. Deve-se considerar a linguagem própria desses setores para que se garanta essa inserção na prática e se minimize as violências e negligências sofridas ao longo das décadas.

Ainda, é necessário combater a LGBTfobia institucional, já que esta se materializa não somente pela falta de práticas inclusivas, mas de práticas de omissão a situações vivenciadas pela comunidade LGBT e que não são denunciadas ou tipificadas enquanto crime por empregadores dos diferentes setores. Fiscalizar e registrar estas denúncias é papel dos empregadores e validá-las é responsabilidade das lideranças competentes para o registro das violências e do estabelecimento de suas consequências.

Em um Seminário sobre LGBTFobia e Racismo realizado no Brasil em 2017, Alessandra Makeda, tradutora e ativista, reforçou que o alto número de pessoas transexuais inseridas na prostituição “está totalmente relacionado com a falta de aceitação de empregadores, e que a não colocação, em muitos casos, é um reflexo do preconceito” e que “Mesmo tendo uma formação educacional com habilidades em mais de cinco idiomas, enfrentei, e ainda enfrento, dificuldades para inserção no mercado de trabalho” (BRASIL, 2017, p. 7).

⁴ ASSTRAV-Associação de Transexuais e Travestis de Minas Gerais;

⁵ ELLOS-Grupo Ellos Pela Livre Orientação Sexual;

⁶ CELLOS-Centro de Luta Pela Livre Orientação Sexual;

⁷ CRLGBT-Centro de Referência pelos Direitos Humanos e Cidadania LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais) da PBH/MG;

⁸ GUDDS-Grupo Universitário em Defesa da Diversidade Sexual;

⁹ MGB-Movimento Gay de Betim;

¹⁰ MGM-Movimento Gay de Minas;

¹¹ MOOCAH-Movimento Organizado de Combate à Homofobia;

¹² Parada Gay de BH;

¹³ UNA-se pelo fim da violência contra mulheres

5 CONCLUSÃO

A partir deste mapeamento sistematizado com a utilização de dados secundários foi possível refletir que apesar dos avanços com relação aos direitos das pessoas LGBT e aos direitos dos trabalhadores obtidos ao longo das últimas décadas, ainda são enormes os desafios colocados para a participação social dessa população através do trabalho. Esses avanços também são permeados por eventuais retrocessos, à medida que um ou outro governo com mais ou menos interesse político nessas questões, assume a liderança do país.

Foi possível perceber que nos últimos quatro anos os discursos políticos de líderes de extrema direita e fundamentalistas religiosos e liberais na economia podem ter prejudicado o andamento da luta a favor da população LGBT e dos direitos dos trabalhadores de forma geral. Todavia, é importante ressaltar que o Estado brasileiro nunca teve normativas, legislações ou programas que garantissem o acesso dessas pessoas ao trabalho, nem durante o exercício de governos considerados progressistas. Ainda, apesar do Nordeste do Brasil ter apresentado mais ações e desse fato poder estar vinculado ao fortalecimento de governos de uma vertente política de esquerda nessa região, as ações mapeadas na região estão pautadas no estímulo a trabalhos autônomos e informais, e na maioria das vezes focadas em atividades consideradas socialmente femininas, algo que pode ser um fator que estigmatiza ainda mais essa população e que anda no sentido da precariedade.

É necessário acompanhar o atual momento político para perceber se após a saída de um governo declaradamente de extrema direita, o olhar para os direitos de pessoas LGBT e sua participação social será de fato priorizado a partir de agora. Também é necessário compreender se o atual governo responsabilizará e implicará o setor privado, o terceiro setor e o empresariado na inclusão de populações que normalmente são excluídas no mercado de trabalho, no sentido de garantir a igualdade e a reparação histórica.

Por fim, é preciso considerar que os problemas relacionados ao exercício do trabalho justo, digno e bem remunerado não são questões atuais, e que para além de olhar para segmentos populacionais que historicamente sofrem com a exclusão social é necessário que se olhe para a necessidade de fortalecer os direitos dos trabalhadores e a proteção social de forma geral em uma época em que o trabalho precário está cada vez mais generalizado. Espera-se que este estudo possa registrar um momento histórico, auxiliar no desenvolvimento de estratégias a favor da participação social da população LGBT, e gerar novos estudos que possam comparar momentos históricos e discutir sobre cada ação, município, região, em um momento político de grandes expectativas relacionadas a retomada de ações em prol dos direitos da comunidade LGBT.

6 REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, G. A.; PARENTE, J. S.; BELÉM, J. M.; GARCIA, C. L. Violência psicológica em lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais no interior do Ceará, Brasil. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 109, p. 100-111, abr./jun. 2016. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/zhw6dGmhq7pnK4ycTNKrZRn/?format=pdf&lang=pt> > Acesso em: 18 de abril de 2023.
- ALMEIDA, A. A experiência da população LGBT no mercado de trabalho de Palmas, TO. Orientadora: Helga Midori Iwamoto. 2018. 86 f. Monografia (Graduação em Administração) - Campus Universitário de Palmas, Universidade Federal do Tocantins- Palmas, Tocantins, 2018. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/58151723/TCC_VERSAO_FINAL.pdf. > Acesso em: 18 de abril de 2023
- AMARAL, C. C. Pertença profissional, trabalho e sindicalização dos professores: mediações e contradições nos movimentos do capital. 2016. Tese (Doutorado em Educação) Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, Rio Grande do Sul. Disponível em: <[Pertença profissional, trabalho e sindicalização dos professores: mediações e contradições nos movimentos do capital | Manancial - Repositório Digital da UFSM](#).> Acesso em: 18 de abril de 2023.
- AMORIM, P. V. L. A informalidade como via de regra: um estudo sobre a expansão do setor informal no estado de Pernambuco. Associação brasileira de estudos populacionais. Pernambuco-RE, **Anais**, p. 1-13, 2022. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/375> >. Acesso em: 18 de abril de 2023.
- ANTUNES, R. A crise, o desemprego e alguns desafios atuais. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n 104, p. 632-636, out./dez. 2010. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/BshLDrvRN5psZwFCkzMLsDb/?lang=pt> > Acesso em: 05 de abril de 2023.
- ANTRA. Associação Nacional de Travestis e Transexuais. BOLETIM Nº 05/2020 - 01 de janeiro a 31 de outubro de 2020. Assassinatos contra travestis e transexuais brasileiras em 2020. Rio de Janeiro, RJ. 2020. Disponível em: < <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2020/11/boletim-5-2020-assassinatos-antra.pdf> >. Acesso em: 05 de abril de 2023
- AVELAR, R. B.; BRITO, W.; MELLO, L. A Insegurança pública que o estado brasileiro oferece à população LGBT: mapeamento de políticas públicas. **Estudos Feministas**, Florianópolis-SC, v 22, n 1, p. 297-320, jan./abr. 2014. Disponível em:< [n1a16.pmd \(scielo.br\)](#) > Acesso em: 19 de março de 2023
- BARBOSA, R. Oração aos moços. 5. edição. São Paulo: Hedra, 2009. Disponível em: <[Oração aos moços - Ruy Barbosa - Google Livros](#). >Acesso em: 18 de abril de 2023.
- BATALHA, G. F. O. M. Orientação sexual e discriminação no ambiente laboral. **Revista de Direito Internacional**, Brasília-DF, v. 10, n. 2, 2013 p. 369-383. Disponível:< [pdf \(uniceub.br\)](#) > Acesso em: 19 de março de 2023

BENTO, B. Na escola se aprende que a diferença faz a diferença. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 19, n. 2, p. 336, mai./ago. 2011. Disponível em:< <http://educa.fcc.org.br/pdf/ref/v19n02/v19n02a16.pdf>.> Acesso em: 15 de março de 2023.

BORGES, R.D.H.A. A inclusão LGBTQIA+ o mercado de trabalho. **DSpace/Manaquin Repository**, mai. 2021. Disponível em:< <http://65.108.49.104/xmlui/handle/123456789/240>.> Acesso em: 20 de setembro de 2022.

BRASIL. Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. Secretaria de Educação. Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil 2015: as experiências de adolescentes e jovens lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais em nossos ambientes educacionais. Curitiba: ABGLT, 2016. Disponível em:< <https://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2016/03/IAE-Brasil-Web-3-1.pdf>.> Acesso em: 05 de abril de 2023

BRASIL. Decreto de nº 9.883, 27 de abr. de 2019. Dispõe sobre o Conselho Nacional de Combate à Discriminação. Diário Oficial da União: secção 1. Brasília, DF, ed. 123, p.19, 28 de junho. 2019. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9883.htm.> Acesso em: 18 de abril de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília-DF, nº137, p. 1, 13 de jul. 2017. Disponível em< <https://legis.senado.leg.br/norma/17728053/publicacao/17728664>. Acesso em: 18 de abril de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de jul. de 2015. Institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (estatuto da pessoa com deficiência). Diário Oficial da União: secção 1. Brasília, DF, ed. 127, p. 2, 7 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 18 abril 2023.

BRASIL. LGBTfobia e Racismo no Mundo do Trabalho. Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. Câmara dos deputados, 2017.

BRASIL. Transfobia e travestício: Além da superfície. Diário Liberdade. 23 agosto de 2015. Disponível em: <<https://www.diarioliberalidade.org/artigos-em-destaque/403-mulher-e-lgbt/57457-transfobia-e-travestic%C3%ADdio-al%C3%A9m-da-superf%C3%ADcie.html>.> Acesso em: 18 de abril de 2023

CABRAL, V.; ORNAT, M. J.; SILVA, J. M. As relações entre espaço, violência e a vivência travesti na cidade de Ponta Grossa – Paraná – Brasil. **Caderno Prudentino de Geografia**, [S. l.], n. 35, p. 118–135, 2014. Disponível em:< <https://revista.fct.unesp.br/index.php/cpg/article/view/2126>> Acesso em: 25 março de 2023.

CARDOSO, M. R.; FERRO, L. F. Saúde e população LGBT: demandas e especificidades em questão. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília-DF, v. 32, n. 3, p. 552-563, fev. 2012.

Disponível em:<

<https://www.scielo.br/j/pcp/a/8pg9SMjN4bhYXmYmxFwmJ8t/abstract/?lang=pt>> Acesso em: 25 de março de 2023

CAUMO, B.; CALAZANS, M. Políticas públicas para a população LGBTI no Brasil.

Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade, Rio Grande-RS, set. 2018. Disponível em:

<<https://seminariocorpogenerosexualidade.furg.br/images/arquivo/232.pdf>> Acesso em: 28 de setembro de 2022.

CURY, C. R. J. Educação escolar e educação no lar: espaços de uma polêmica. Educação & Sociedade, Campinas-SP, v. 27, n 97, p. 667-688, out. 2006. Disponível em: <[SciELO - Brasil - Educação escolar e educação no lar: espaços de uma polêmica Educação escolar e educação no lar: espaços de uma polêmica.](#)> Acesso em: 18 de abril de 2023.

DRUCK, G. Os sindicatos, os movimentos sociais e o governo Lula: cooptação e resistência. Osal, Observatório social de América latina, Buenos Aires, v. 6, n. 19, p. 329-340, jul. 2006. Disponível em:

<<http://hechohistorico.com.ar/Trabajos/Osal/osal/osal19/org/debatesdruck.pdf>> Acesso em: 23 de fevereiro de 2023.

FRANÇA, R.; GOMES, J. C. S.; VIANA, J. P. T. LGBTfobia, violência, preconceito e discriminação: mapeando a violência contra pessoas LGBT's no Rio Grande do Norte. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL ENLAÇANDO SEXUALIDADES, 5., 2017, Salvador. Anais [...]. Salvador, 2017. Disponível em:

<<https://memoria.ifrn.edu.br/handle/1044/1848?show=full>> Acesso em: 24 de setembro de 2022.

GARCIA, M. R. V. Dragões: gênero, corpo, trabalho e violência na formação da identidade entre travestis de baixa renda. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em:

<<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-04032010-115652/pt-br.php>> Acesso em: 24 de setembro de 2022

GORISCH, P. C. V. S. O reconhecimento dos direitos LGBT como direitos humanos. 2013., 101 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Católica de Santos, Santos, pag. 7-102. Janeiro, 2013. Disponível em: <<https://tede.unisantos.br/handle/tede/1564>> Acesso em: 5 de fevereiro de 2023.

HEILBORN, M. L.; RODRIGUES, C. Gênero: breve história de um conceito. **APRENDER - Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação**, Vitória da Conquista, n. 20, p. 9-21.

jul./dez. 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.22481/aprender.v0i20.4547>> Acesso em: 24 de setembro de 2022.

HELOANI, J. R. & SILVA, E. P. Diversidade no trabalho. In: P. F. Bendalossi & J. B. A. (Orgs.), **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015, p. 303-310. Disponível em:

<https://www.researchgate.net/publication/280880579_Dicionario_de_Psicologia_do_Trabalho_e_das_Organizacoes/link/55f6bc6a08aeafc8abf4fac6/download> Acesso em: 5 de fevereiro de 2023.

IRIGARAY, H. A.; FREITAS, M. E. Estratégias de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. **Psicologia Política**, São Paulo, v. 13, n. 26, p.75-92, abr. 2013. Disponível em: <[Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho \(bvsalud.org\)](http://bvsalud.org)> Acesso em: 18 de abril de 2023.

JULIANI, R. P; SCOPINHO, R. A. Os lugares do diferente no trabalho contemporâneo: trajetórias de pessoas LGBTs. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 65-78, 2020. Disponível em:< <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v23n1/a06v23n1.pdf>> Acesso em: 03 de abril de 2023.

JULIANI, R. P. The Rainbow Business (does not) Wants You: um estudo sobre políticas organizacionais de inclusão de trabalhadores LGBTs. 2022. Tese (Doutorado em Psicologia) Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/16423>> Acesso em: 02 de abril de 2023.

JUNQUEIRA, R. D. " Aqui não temos gays nem lésbicas": estratégias discursivas de agentes públicos ante medidas de promoção do reconhecimento da diversidade sexual nas escolas. Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades, Natal-RN, v. 3, n. 04, p. 171-189, nov. 2012. Disponível em: <[capitulo_09_Rogério Diniz Junqueira \(ufrn.br\)](http://capitulo_09_Rogério_Diniz_Junqueira(ufrn.br))> Acesso em: 4 de abril de 2023

JUNQUEIRA, R. D. O reconhecimento da diversidade sexual e a problematização da homofobia no contexto escolar. In: RIBEIRO, P. R. C.; SOUZA, N. G. S.; GOELLNER, S. V.; SOUZA, J. F. (Org.). *Corpo, gênero e sexualidade: discutindo práticas educativas*. Rio Grande: Editora da FURG, 2007. p. 59-69. Disponível em: <[Corpo, gênero e sexualidade : discutindo práticas educativas \(ufrgs.br\)](http://Corpo_gênero_e_sexualidade_discutindo_práticas_educativas(ufrgs.br))> Acesso em: 4 de abril de 2023.

JUNQUEIRA, R. D; CÁSSIO, F.; PELLANDA, A. In: FACCHINI. R.; FRANÇA. I. S. (org.) *Políticas Educacionais de Gênero e Sexualidade no Brasil 2020: enquadramentos e enfrentamentos. Direitos em Disputa: LGBTI+, poder e diferença no Brasil contemporâneo*. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2020. Disponível em: <Direitos em disputa: LGBTI+, poder e diferença no Brasil contemporâneo - Google Livros> Acesso em: 18 de abril de 2023.

KALLEBER, A. L. O crescimento do trabalho precário. Um desafio global. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 24, n. 69, fev. 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/wFXkGkStrfp8yByGCh3C4rp/?lang=pt>> Acesso em: dia 03 de abril de 2023.

LEAL, H. S. R. C.; PAUL, N. L. F. Políticas para População LGBTQ+ nas Empresas: Uma Proposta de Inclusão. *Revista Administração de Empresas* Unicuritiba, Curitiba, v. 1, n. 27, p. 319-334, fev. 2022. Disponível em: <[POLÍTICAS PARA A POPULAÇÃO LGBTQ+ NAS EMPRESAS: UMA PROPOSTA DE INCLUSÃO | Rainer Costa Leal | Administração de Empresas em Revista \(unicuritiba.edu.br\)](http://POLÍTICAS PARA A POPULAÇÃO LGBTQ+ NAS EMPRESAS: UMA PROPOSTA DE INCLUSÃO | Rainer Costa Leal | Administração de Empresas em Revista (unicuritiba.edu.br))> Acesso em: dia 03 de abril de 2023.

LEITE, J. L. Política de cotas no Brasil: política social? **Revista Katálýsis**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 23-31, jan./jun. 2011. Disponível em: <SciELO - Brasil - Política de cotas no Brasil: política social? Política de cotas no Brasil: política social?> Acesso em: 19 de março de 2023.

LEITE, J. L. Política de Assistência Estudantil: entre o direito e o favor. *Revista Universidade e Sociedade*, n. 41, p. 165-173, 1º sem. 2008. Brasília: Andes-SN

LEITE, J. L. et al. Desfazer os enganos, superar os engodos, resistir e lutar: construir o futuro. In: CONGRESSO DO SINDICATO DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR, 27, 2008. Goiás. Anexo ao Caderno de Textos. Goiânia: Andes-SN, 2008, p. 10-15.

LISIA, P. Comunidade LGBT ainda sofre preconceito no mercado de trabalho | Conexão. YouTube, 11 de agosto de 2017. Disponível em: <[Comunidade LGBT ainda sofre preconceito no mercado de trabalho | Conexão](#)> Acesso em: 25 de julho de 2022.

LOPES, M. C. Políticas de inclusão e governabilidade. *Educação & Realidade*, v. 34, n. 2, p. 153-169, maio./ago. 2009. Disponível em: <[Políticas de inclusão e governamentalidade | Educação & Realidade \(ufrgs.br\)](#)> Acesso em: 18 de abril de 2023.

MACIEL, T. S.; SILVA, M. E. F.; BRABO, T. S. A. M. Desafios à educação frente aos “novos” direitos humanos: a construção da categoria de gênero junto aos movimentos feminista e LGBT. *Itinerarius Reflectionis*, Goiânia, v. 13, n. 2, p. 01-19, 2017. Disponível em: <<https://revistas.ufg.br/rir/article/view/45424>> Acesso em: 25 de outubro de 2022.

MANTOAN, M. T. E. Inclusão escolar: o que é? Por quê? Como fazer? 1. ed. São Paulo: Summus Editorial, 2015. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=OpxxBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=++++MANTOAN,+Maria+Teresa+Egl%C3%A9r.+Inclus%C3%A3o+escolar:+o+que+%C3%A9%3F+Por+qu%C3%AA%3F+Como+fazer%3F+S%C3%A3o+Paulo:+Moderna,+2003.+&ots=Y_Fo3YrpwP&sig=TTGnXfQqOecYJiDzuEkopHfDwBM> Acesso em: 25 de outubro de 2022.

MAZARO, L. M., Depole, B. F., Gasparini, D. A., Colato, E. R. O., Gomes, L. D., Souza, M. B. C. A., Souza, T. T., Matsukura, T. S., & Lussi, I. A. O. Panorama da produção científica sobre terapia ocupacional e saúde mental (1990-2018): estudo bibliométrico. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, v. 29, mar. 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cadbto/a/vm3XGYm8YTJNxbB6mz9GC8F/>> Acesso em: 04 de abril de 2023.

MENEZES, M. S. Lgbt e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. Realize Editora, Campina Grande, p. 419-430, abr. 2018. Disponível em: <<https://www.editorarealize.com.br/index.php/artigo/visualizar/40228>> Acesso em: dia 24 de setembro de 2022.

MISKOLCI, R. O desejo da nação: masculinidade e branquitude no Brasil de fins do XIX. 1. ed. São Paulo: Annablume Editora, 2022. Disponível em: <http://www.annablume.com.br/loja/product_info.php?products_id=1823&osCsid=labfzzqwg> Acesso em: 10 de dezembro de 2022

MONZELI, G. A.; Ferreira, V. S.; Lopes, R. E. Entre proteção, exposição e admissões condicionadas: travestilidades e espaços de sociabilidade. *Cad. Ter. Ocup. UFSCar, São Carlos*, v. 23, n. 3, p. 451-462, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4322/0104-4931.ctoAO0518>

MOURA, R. G. de. Políticas Públicas Como Ferramenta De Equidade Entre (Trans) Gêneros No Mundo Do Trabalho. **Cadernos UniFOA**, Volta Redonda, v. 10, n. 29, p. 77–87, dez. 2015. Disponível em: <<https://revistas.unifoa.edu.br/cadernos/article/view/366>> Acesso em: 5 abr. 2023.

OLIVEIRA, A. S; SOUZA, M. B. C. A. de; DUQUE, A. M. Práticas da Terapia Ocupacional com Idosos no Contexto da Atenção Básica: Revisão de Escopo/Occupational Therapy Practices with Elderly in the Context of Primary Care: Scope Review. **Saúde em Foco**, v. 9, n. 1, p. 3-23, 2022. Disponível em: <<http://www4.unifsa.com.br/revista/index.php/saudeemfoco/article/view/2479>> Acesso em: 10 de dezembro de 2022.

OLIVEIRA, D. C. Identidade de gênero e sexualidade na contemporaneidade: um paralelo acerca do pensamento filosófico de Foucault: gender identity and sexuality in contemporary times: a parallel over focault's philosophical thinking. **Pesquisa e Prática em Educação Inclusiva**, Manaus-AM v. 3, n. 5, p. 1-8, jan/jun. 2020. Disponível: <<https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/educacaoInclusiva/article/view/5240/4943>> Acesso em: 23 de fevereiro de 2023

OLIVEIRA, J. M. D.; MOOT, L. (Org.). Mortes Violentas de LGBT no Brasil: Relatório 2021. 1. ed. Salvador: Editora Grupo Gay da Bahia, 2022. Disponível em: <<https://grupogaydabahia.files.wordpress.com/2022/03/mortes-violentas-de-lgbt-2021-versao-final.pdf>> Acesso em: 24 de setembro de 2022.

OZEREN, E. Sexual orientation discrimination in the workplace: a systematic review of literature. **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, Vergata, v. 109, n. 8, p. 1203-1215, jan. 2014. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281305252X>> Acesso em: 5 de abril de 2023.

PANIZA, M. D. R. As travestis e mulheres transexuais no mundo do trabalho: um estudo a partir da experiência das trabalhadoras trans e de aliadas e aliados na área de consultoria e gestão da diversidade. 2021. Tese de Doutorado, p. 12-202. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/31214/Tese%20Final.pdf?sequence=3&isAllowed=y>> Acesso em: 3 de abril de 2023.

PINHEIRO, C. L. F; LOURDES. S. M. A lei de cotas por um fio: o retrocesso social atual. **Revista Em Pauta: teoria social e realidade contemporânea**. Rio de Janeiro, v. 18, n. 45, 2020. Disponível em: <[A lei de cotas por um fio: o retrocesso social atual | Pinheiro | Revista Em Pauta: teoria social e realidade contemporânea \(uerj.br\)](#)> Acesso em: 02 de abril de 2023.

SANTOS, G. G. C. Diversidade sexual, partidos políticos e eleições no Brasil contemporâneo. **Revista Brasileira de Ciência Política**. Brasília, n. 21, p. 147-186, set./dez. 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/mMSQSYVHs5XpW9TpmbLhYYb/?ormat=pdf&lang=pt>> Acesso em: 05 de abril de 2023.

SANTOS, S. M. M. dos. Diversidade sexual: fonte de opressão e de liberdade no capitalismo. **Argumentum**. Vitória-ES, v. 9, n. 1, p. 8-20, jan/abr. 2017. Disponível em:

<[Redalyc.Diversidade sexual: fonte de opressão e de liberdade no capitalismo](#)> Acesso em: 05 de abril de 2023

SANTOS, S. M. M. dos. Política social e diversidade humana: crítica à noção de igualdade de oportunidade. In: BOSCHETTI, I. et al. (org.). *Capitalismo em crise: política social e direitos*. São Paulo: Cortez, 2010.

SILVA, A. S; LUNA, A. S. Travestis e transexuais e sua inserção no mercado formal de trabalho. *Cad. Gên. Tecnol.* Curitiba, v.12, n. 39, p. 303-318, jan/jun. 2019. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt>> Acesso em: 01 de abril de 2023.

SILVA, E. L. S. Neoconservadorismo e Ofensivas antigênero no Brasil: A mobilização da “Ideologia de Gênero” e a produção de LGBTfobias no Governo Bolsonaro. *Revista Brasileira de Estudos da Homocultura*, v. 4, n. 14, p. 331-363, mai/ago. 2021. Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rebeh/article/view/12172>> Acesso em: 01 de abril de 2023

SOUZA, J. A. E. Estratégias de escolarização de homossexuais com sucesso acadêmico. Repositório Institucional da UFMG. Belo Horizonte, 2013, p. 15-111, maio. 2013. Disponível em: <[Repositório Institucional da UFMG: Estratégias de escolarização de homossexuais com sucesso acadêmico](#)> Acesso em: 18 de abril de 2023.

SILVA, J. T. Preconceitos contra gays no mercado de trabalho: um estudo com gays participantes do fórum LGBT Potiguar. Natal/RN. 2018. 72f. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia), Departamento de Serviço Social, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, p. 8-69, Natal. 2018. Disponível em: <[Biblioteca Digital de Monografias - UFRN: Preconceitos contra gays no mercado de trabalho: um estudo com gays participantes do fórum LGBT Potiguar Natal/RN](#)> Acesso em: 25 de setembro de 2022.

SOUZA, C. Políticas públicas para a população LGBT no Brasil: do estado de coisas ao problema político. VII Jornada Internacional de Políticas Públicas. São Luis-MA, 2015. Disponível em: <<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2015/pdfs/eixo7/politicas-publicas-para-populacao-lgbt-no-brasil-do-estado-de-coisas-ao-problema-politico-.pdf>> Acesso em: 27 de setembro de 2022.

SOUZA, M. B. C. A., & Lussi, I. A. O. Terapia Ocupacional e trabalho informal: reflexões para a prática. *Cadernos Brasileiros De Terapia Ocupacional*, São Paulo, v. 30, 2022. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cadbto/a/MXmbpSY5dqGr3sDhrgPXXHr/abstract/?lang=pt>> Acesso em: 18 de novembro de 2022.

SOUZA, M. B. C. A.; HELAL, D. H. Política nacional de saúde integral de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais: análise descritiva e utilização de dados secundários para pesquisa e prática. *Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades*. Paraíba, v. 9, n. 13, p. 221-251, jun. 2016. Disponível em: <[Política nacional de saúde integral de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais: análise descritiva e utilização de dados secundários para pesquisa e prática | Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades \(ufrn.br\)](#)> Acesso em: 18 abril 2023.

VENCATO, A. P.; CORRÊA, V. R. S. Uma Virada conservadora: pânico moral, mídias digitais, (des)ilusões e (des)afetos no Brasil dos anos 2010. **Revista Eletrônica Interações Sociais**, Rio Grande, v. 5, n. 1, p.10-29, jan/jun. 2021. Disponível em: <<https://periodicos.furg.br/reis/article/view/14035>> Acesso em: 25 de fevereiro de 2023.

ANEXO I

DEPARTAMENTO DE TERAPIA OCUPACIONAL NORMAS PARA DESCRIÇÃO DO ARTIGO (PARA TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO)

Formato:

Os textos devem ser digitados em programa Word for Windows, papel tamanho A4, margem de 2,5cm, espaço 1,5, letra Time News Roman 12. Todo o artigo deverá conter de 15 a 20 laudas (a contar da página da introdução até as referências).

Estrutura:

Resumo: Escrito com, no mínimo 150 palavras e no máximo 250, incluindo objetivos, método, resultados/discussão e conclusões. Devem ser escritos em português e inglês (abstract).

Palavras-chave:

De três a seis, em língua portuguesa e inglesa. (Consulte o DeCs_Descriptores em Ciências da Saúde).

Corpo do texto:

Sugere-se que a estrutura do texto seja organizada da seguinte forma: Introdução; Método; Resultados; Discussão e Conclusões.

Tabelas:

Devem estar citadas no texto através de enumeração crescente e apresentar a legenda numerada correspondente a sua citação. Devem estar inseridas no texto.

Figuras:

Devem estar citadas no texto através de enumeração crescente e apresentar a legenda numerada correspondente a sua citação. Devem estar inseridas no texto e estarem em alta resolução (300dpi), em JPG ou TIF.

Citações e referências:

Devem estar de acordo com as normas da ABNT (versão atualizada).

Observações:

- As páginas devem ser enumeradas a partir da folha de rosto.
- Caso o(s) autor(es) queiram, podem acrescentar apêndice(s) e/ou anexo(s) ao final do trabalho, tais como: parecer de aprovação do comitê de ética, instrumentos utilizados para coleta de dados.