



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CERRO LARGO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

LUÍS RAFAEL KIRSCHNER

**OS DESAFIOS DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO: A
FALTA DE RECONHECIMENTO DOS DIREITOS DE IGUALDADE**

**CERRO LARGO
2022**

LUÍS RAFAEL KIRSCHNER

**OS DESAFIOS DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO: A
FALTA DE RECONHECIMENTO DOS DIREITOS DE IGUALDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Serli Genz Bolter

CERRO LARGO

2022

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos os movimentos sociais que lutam por uma sociedade mais justa e humana.

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Kirschner, Luís Rafael

OS DESAFIOS DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ NO MERCADO DE
TRABALHO: A FALTA DE RECONHECIMENTO DOS DIREITOS DE
IGUALDADE / Luís Rafael Kirschner. -- 2022.

48 f.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Serli Genz Bolter

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Bacharelado em Administração, Cerro Largo, RS, 2022.

1. Mercado de trabalho LGBTQIA+. 2. Homofobia no
trabalho. 3. Políticas públicas LGBTQIA+ no Brasil. I.
Bolter, Serli Genz, orient. II. Universidade Federal da
Fronteira Sul. III. Título.

LUÍS RAFAEL KIRSCHNER

**OS DESAFIOS DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO: A
FALTA DE RECONHECIMENTO DOS DIREITOS DE IGUALDADE**

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de
Administração da Universidade Federal da Fronteira
Sul - UFFS, como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel em Administração.

Este Trabalho de Curso foi defendido e aprovado pela banca em:
07/03/2022.

BANCA EXAMINADORA:



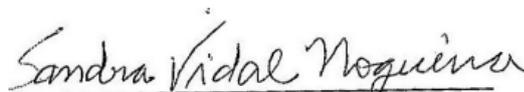
Prof^ª. Dr^ª. Serli Genz Bølter – UFFS

Orientadora



Prof^ª. Dr^ª. Louise de Lira Roedel Botelho – UFFS

Avaliadora



Prof^ª. Dr^ª. Sandra Vidal Nogueira – UFFS

Avaliadora

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, por ter me proporcionado a oportunidade de chegar até aqui, dando-me força e coragem para superar todos os desafios ao longo do percurso!

Agradeço à minha família, meus irmãos, minhas tias, meu pai, por toda ajuda, auxílio e apoio ao longo desses anos, e, em especial, agradeço a minha mãe, Marlene Castilhos, obrigado pelas palavras certas no momento certo, pelo amor, pelo incentivo e pelas orações.

Agradeço aos amigos, tanto aos que eu carrego comigo, quanto aos que fiz durante a graduação, que fizeram a minha caminhada muito mais leve, divertida e única. Obrigado por todos os momentos de diversão, parceria e companheirismo. Obrigado por compartilharem comigo tantas alegrias e emoções!

Agradeço aos professores que auxiliaram ao longo da minha graduação e, em especial, a minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Serli Genz Bolter pela boa vontade sempre, confiança, paciência, atenção e pelos ensinamentos transmitidos ao longo do desenvolvimento deste trabalho.

Agradeço a todos aqueles que de alguma forma contribuíram com a minha formação e fizeram parte desta etapa da minha vida.

Muito obrigado!

RESUMO

O presente trabalho visa afirmar a necessidade de políticas de inclusão social para a inserção no mercado de trabalho da população LGBTQIA+. O trabalho é uma dimensão importante para a realização pessoal e profissional. No contexto do mundo do trabalho capitalista nem todos tem acesso ao mercado de trabalho. O estudo bibliográfico indica a exclusão de parcelas significativas da população a postos de trabalho, especialmente no contexto da pandemia covid-19. Destaca que algumas parcelas da população são discriminadas pelas suas condições sexuais, que é o caso da população LGBTQIA+. O estudo contextualiza a importância do trabalho, a contextualização da população LGBTQIA+ afirmando a necessidade de inclusão de todos no mercado de trabalho. A análise enfoca na compreensão dos efeitos do preconceito produzidos ao indivíduo homossexual, de dizeres acerca da homofobia e também do posicionamento adotado pelo Estado em relação a determinadas situações acerca da população LGBTQIA+ como exemplo a falta de políticas públicas de inclusão para a população LGBTQIA+.

Palavras-chave: Homossexualidade, Trabalho, LGBTQIA+.

ABSTRAT

The present work aims to affirm the need for social inclusion policies for the insertion in the labor market of the LGBTQIA+ population. Work is an important dimension for personal and professional fulfillment. In the context of the capitalist world of work, not everyone has access to the labor market. The bibliographic study indicates the exclusion of significant portions of the population from jobs, especially in the context of the covid-19 pandemic. It highlights that some parts of the population are discriminated against by their sexual conditions, which is the case of the LGBTQIA+ population. The study contextualizes the importance of work, the contextualization of the LGBTQIA+ population, affirming the need to include everyone in the job market. The analysis focuses on understanding the effects of prejudice produced on the homosexual individual, sayings about homophobia and also the position adopted by the State in relation to certain situations regarding the LGBTQIA+ population, as an example the lack of public policies of inclusion for the LGBTQIA+ population.

Keywords: Homosexuality, Work, LGBTQIA+.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2.	TRABALHO: CONCEITO E IMPORTÂNCIA.....	15
3.	POPULAÇÃO LGBTQIA+ E SEU HISTÓRICO.....	23
4.	A INCLUSÃO DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ AO MERCADO DE TRABALHO.....	33
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
	REFERÊNCIAS.....	44

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho propõe um estudo a respeito dos direitos de igualdade da população LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Transgêneros, Travestis, Queer, Intersexos, Assexual e o + que é utilizado para incluir outros grupos e variações de sexualidade e gênero), no mercado de trabalho. O acesso aos direitos do trabalho ainda é limitado para vários grupos sociais que são vítimas de discriminação e de preconceitos.

Atualmente, questões como liberdade de gênero e diversidade sexual quando aparecem na mídia são consideradas controversas, pois levantam questões relacionadas aos preconceitos de gênero que estão presentes na sociedade atual. Tais discriminações estão relacionadas com um paradigma social que predominantemente vê a heterossexualidade como um modelo único de comportamento sexual.

A ordem de gênero baseia-se nas hierarquias que esclarecem as masculinidades e as feminilidades, transformada em processos de subordinação e dominação, processos estes geradores do sexismo, que, por sua vez, de forma excessiva prestigiam o masculino em detrimento do feminino. É possível também perceber a hierarquização de outros marcadores sociais, tais como raça, etnia, geração, regionalidades e classe social. Desta forma, as hierarquias explícitas no domínio do poder apresentam sobreposições nas relações de poder e também nos processos de resistência às lógicas hierárquicas (IRINEU; OLIVEIRA, 2020).

Ainda seguindo esta linha de reflexão, quando se trata de gênero e diversidade, pessoas presas por paradigmas tradicionais encorajam-se de um comportamento discriminatório em relação ao que julgam não ser normal. Em alguns casos, pode levar a agressão física e psicológica das pessoas que são discriminadas, tais atitudes podem formar barreiras psicológicas e causar danos irreversíveis para as vítimas.

De acordo com Irineu e Oliveira (2020), o fator ocasionado pelo efeito da LGBTfobia no campo do trabalho e do emprego é a informalidade. Diante desta situação de violência e da falta de proteção da população LGBTQIA+, compreende-se que cabe ao Estado a responsabilidade de adotar direitos e políticas sociais, especialmente em matéria de trabalho, emprego e renda, para promover o acesso ao

mercado de trabalho, para assegurar emprego formal e redistribuir renda sem discriminação por identidade de gênero ou orientação sexual.

O termo LGBTfobia procura abrigar as especificidades das violências sofridas por cada grupo vulnerável em particular. Engloba as manifestações de homofobia, lesbofobia, bifobia e transfobia (SALES, 2017, p. 58).

De forma geral, ainda que as medidas punitivas e/ou práticas sociais violentas contra pessoas que se identificam como homossexuais seja antiga desde a Idade das Trevas (século IV ao século XV), o termo homofobia foi empregado pela primeira vez em 1971, mas aparece nos dicionários de língua francesa em meados de 1990, onde é definido como a rejeição das homossexualidades, a hostilização sistemática à consideração aos homossexuais. Junto ao racismo e a xenofobia, a homofobia é uma manifestação arbitrária que consiste em designar o outro como inferior ou anormal, ou seja, posicionando o outro como bizarro, esquisito e não merecedor de sua participação cidadã em âmbitos públicos (NASCIMENTO, 2010).

Historicamente, o preconceito tem sido observado no Brasil, inclusive na forma com que os gays e a comunidade LGBTQIA+, de modo amplo, foram caracterizados e apresentados, objetivando reprovar seu comportamento, práticas e formas de ser, sendo identificada como “abominação; crime contra a natureza; pecado nefando; vício dos bugres; abominável pecado de sodomia; velhacaria; descaração; desvio; doença; viadagem; frescura” (MOTT, 2001, p. 41).

De acordo com o relatório “World Statistics 2019”, publicado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), estima-se que ocorreram 477.000 homicídios em todo o mundo em 2016, dos quais o Brasil representa aproximadamente 12,8% do total de homicídios mundiais, a sétima maior taxa de homicídios do continente americano. O Atlas da Violência brasileiro de 2019 registrou em 2017 cerca de 65.602 homicídios, o que aponta uma taxa de 31,6 por 100 mil habitantes. Das vítimas, 54,5% eram jovens entre 15 a 29 anos, 91,8% das vítimas eram homens, 77,0% foram mortos por armas de fogo, 75,5% eram negras e residiam, em geral, nas regiões Norte e Nordeste. Segundo o Grupo Gay da Bahia (GGB), o Brasil “é o país com a maior taxa de registros de crimes letais contra a população LGBTQIA+ do mundo”, seguido pelo México e Estados Unidos. Em 2018, o GGB registrou que cerca de 420 LGBT’s tiveram mortes violentas no Brasil, isto é, a cada 20 horas é assassinado um indivíduo LGBTQIA+ no Brasil (MENDES; SILVA, 2020).

Para Sales (2017), nos últimos anos, a questão da diversidade no ambiente de trabalho tem mobilizado diversas organizações, incluindo empresas multinacionais com atuação no Brasil. Há um grande número de funcionários nas empresas, mas também há registros de ausência de mulheres, negros, deficientes, população LGBTQIA+ e outros grupos, gerando discussões sobre preconceito e igualdade de oportunidades. Determinadas empresas que operam no Brasil estão atentas a essa situação e vêm revisando explicitamente suas políticas de recrutamento e seleção, investindo em treinamento, diversificando sua comunicação e aumentando a representatividade de grupos historicamente excluídos.

No ano de 2013 foi criado o Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+ com o propósito de discutir os detalhes das políticas de respeito e avaliação da diversidade de gênero no ambiente de trabalho. Trata-se de uma iniciativa empresarial que reúne executivos, ativistas, representantes do Estado e profissionais das áreas de diversidade, recursos humanos e sustentabilidade. O fórum foi criado por iniciativa de Reinaldo Bulgarelli, que é consultor em questões de diversidade e sustentabilidade, em conjunto com representantes de algumas empresas. As organizações participantes do fórum são em sua maioria organizações de grande porte, principalmente empresas privadas e multinacionais, embora também existam algumas empresas brasileiras e do setor público. No encontro de maio de 2017, mais de oitenta empresas enviaram representantes (SALES, 2017).

A pesquisa sobre a inclusão no mercado de trabalho da população LGBTQIA+ é importante pela relevância que o trabalho formal tem na vida das pessoas e da necessidade de inclusão de populações vulneráveis em relação aos direitos fundamentais, entre eles o trabalho.

Em termos metodológicos, a pesquisa é considerada bibliográfica descritiva e de cunho qualitativo, utilizando-se de dados coletados virtualmente através das plataformas Scielo e Google Acadêmico, onde foram analisados 36 artigos. Para a seleção dos periódicos científicos optou-se por palavras chaves nestes dois bancos de dados, como: “direitos lgbt”, “lgbt e trabalho”, “homofobia e trabalho”, “mercado de trabalho e lgbt”, “movimento lgbt”, “lgbt preconceito”, “políticas públicas lgbt no Brasil”, “diversidade e mercado de trabalho”, “pandemia covid 19 mercado de trabalho”, “métodos e técnicas de pesquisa social”, “mercado de trabalho LGBT”, “trabalho LGBT” e “inclusão LGBTQIA+”. Neste estudo foram analisadas as dificuldades encontradas pela população LGBTQIA+ na busca por empregos formais no trabalho,

a homofobia no mercado de trabalho e a luta homossexual pelos direitos de cidadania e igualdade. A seleção dos artigos foi exclusivamente pela proximidade com o tema e os trabalhos escolhidos integram as referências bibliográficas deste estudo. Como se trata de uma revisão teórica sobre o tema, optou-se por indicar nas referências todos os trabalhos selecionados.

Para um melhor entendimento Gil (2008, p. 50) explica claramente a principal finalidade da pesquisa bibliográfica, ele diz que “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”, Gil (2008) completa dizendo que praticamente toda pesquisa acadêmica, requer o uso de pesquisa bibliográfica em algum momento do trabalho.

A amostra do estudo foi construída por artigos científicos em português, completos e disponíveis, nas bases de dados do Google Acadêmico e Scielo. Aplicados a estes critérios esse levantamento vem a confirmar que, dentro dos estudos sobre homossexualidade persiste a opressão e a hierarquização de gênero, relatada por meio das publicações que abordam especificamente o tema de população LGBTQIA+ e o mercado de trabalho.

A análise será qualitativa buscando identificar as dificuldades da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho e sistematizando as políticas de inclusão social que vem sendo implementadas no Brasil, pois a Constituição Federal garante a igualdade de todos e veda a discriminação. A coleta de dados da pesquisa tem como base bibliográfica e documental, pois foi realizada a coleta de acordo com os seguintes três passos, sendo eles: 1º Escolha de textos e artigos relacionados com o objetivo em questão e o tema estudado; 2º Estabelecer autores relevantes para a pesquisa, os quais tratam mais claramente sobre questões necessárias para a elaboração das informações; 3º Leitura e análise dos artigos selecionados e início da elaboração do projeto de pesquisa.

O levantamento dos dados permitirá o desenvolvimento da pesquisa bibliográfica permitindo a sistematização sobre um conceito de trabalho e a sua importância no contexto da sociedade brasileira; permitirá identificar a existência ou não de discriminação nas relações de trabalho, especialmente neste estudo da população LGBTQIA+ e, finalmente, sistematizar as políticas de inclusão social para a população LGBTQIA+.

Diante do exposto, considera como problema de pesquisa: Como políticas de inclusão social no mercado de trabalho podem colaborar para a garantia dos direitos de igualdade para a população LGBTQIA+?

Os objetivos da pesquisa estão divididos em geral e específico. O objetivo geral: Identificar políticas de inclusão social para a inserção no mercado de trabalho da população LGBTQIA+. E os objetivos específicos: a) Identificar alguns problemas que o preconceito e a discriminação causam a comunidade LGBTQIA+; b) Buscar indicar as dificuldades encontradas pela população LGBTQIA+ na procura de empregos formais no Brasil e c) Analisar os efeitos das políticas de inclusão social no mercado de trabalho voltadas à população LGBTQIA+.

A escolha desse tema se justifica pela importância da população LGBTQIA+ e os desafios que esta enfrenta para ingressar no mercado de trabalho. O estudo que será realizado neste trabalho também leva em consideração a necessidade de inclusão social no mercado de trabalho da população LGBTQIA+. A sociedade em geral, grande parte, é preconceituosa e acaba marginalizando um grupo da população que luta por direitos ao longo da história, sendo direitos sociais, civis e trabalhistas, direitos que devem ser igualitários e que não são assegurados para esta população, que é vítima de discriminação social, racial de gênero, entre outras.

Esta pesquisa encontra relevância teórica na medida em que trata dos direitos e das políticas de inclusão da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho. As pessoas que se sentem representadas por uma das letras que compõem a sigla que, apesar dos esforços em pesquisas, ainda é um assunto muito negligenciado na literatura.

As discussões sobre as pessoas LGBT's no campo das organizações são recentes, tem muitas áreas inexploradas, mas está em constante crescimento e envolve parte da sociedade, em questão algumas empresas. Hoje já são muitas as organizações que são abertas à inclusão da diversidade e para estas a identidade de gênero não difere a capacidade de exercer certo cargo ou realizar alguma função ser menor de um indivíduo para outro só pelo fato de a identidade de gênero não ser a mesma. Trata-se de um público que representa boa parte da mão de obra utilizada pelas empresas e que ainda sofre por sua condição.

Os preconceitos contra pessoas que se relacionam homoafetivamente é diariamente marcado por palavras, discursos, gestos, olhares, agressões e até mesmo homicídios; o Brasil é um país que possui altas taxas anuais de assassinatos

contra a comunidade LGBTQIA+, isto reforça o argumento que defende a importância de se estudar esse público, também no âmbito das organizações. Cada letra representa um grupo de pessoas na sociedade que são vítimas de vários tipos de violência simplesmente porque não se enquadram no que foi padronizado como normal na sociedade.

Dessa forma, em um ambiente em que os membros de todos os grupos são tratados de forma justa e conseguem desenvolver um sentimento de pertencimento, têm oportunidades iguais e são representados em todas as funções e níveis organizacionais, aí sim se estará trabalhando com a inclusão, e para isso, na literatura sugere-se a criação e implementação de políticas de gestão da diversidade. Levando em conta a atual situação da população LGBTQIA+ em relação à inserção ao mercado de trabalho, parte-se da hipótese que há uma discriminação e preconceitos que esta população ainda enfrenta no dia a dia.

O trabalho objetiva identificar o acesso ao mercado de trabalho da população LGBTQIA+ e as políticas de inclusão que existem no sistema jurídico. Portanto, espera-se contribuir com o tema evidenciando a necessidade de garantir a igualdade na busca de empregos e da diversidade de gênero que devem estar presentes em todas as organizações.

O presente estudo está composto por três seções. Na primeira seção, apresenta-se os conceitos sobre trabalho e a importância que o trabalho tem para o contexto das nossas relações sociais. O trabalho é importante para a geração de renda, mas também para a relação de pertencimento aos espaços de trabalho. No segundo item trata-se de identificar a população LGBTQIA+, histórico, direito à diferenciação. E, por fim, no último item, aponta-se algumas políticas públicas de inclusão da população LGBTQIA+, especialmente indicando a ausência dessas políticas quando se trata especificamente do mercado de trabalho. O estudo identifica a discriminação e os poucos avanços na proteção dessa parcela da população.

2. TRABALHO: CONCEITO E IMPORTÂNCIA

Nos próximos capítulos é apresentado as reflexões teóricas acerca do tema, onde são expostas ideias e discussões desenvolvidas por outros autores, de forma a dar sustentação ao estudo. A seção inicia-se com trabalho conceito e importância, em

seguida, discorre-se sobre a população LGBTQIA+ e seu histórico, seguidamente da terceira seção, a inclusão da população LGBTQIA+ ao mercado de trabalho.

Na linguagem cotidiana, a palavra "trabalho" tem muitos significados. Embora isso pareça compreensível, como uma das formas básicas do comportamento humano, seu conteúdo varia. Às vezes, é cheio de emoções e lembra dor, tortura, suor no rosto, cansaço. Em outros aspectos, não é apenas dor e fardo, mas também se refere à operação dos seres humanos para transformar materiais naturais em objetos culturais. Os seres humanos em ação para sobreviver e se realizar, criar ferramentas e trabalhar com elas para criar um universo totalmente novo em conexão com a natureza, embora inegável, tornou-se opaca (ALBORNOZ, 2017).

A palavra trabalho em nossa linguagem usual esclarece os dois eixos principais de significados. Tais eixos refletem as grandes tradições (história, filosofia, religião) que moldaram a dimensão avaliativa/emocional do que hoje chamamos de "trabalho". O primeiro eixo, talvez dominante, conecta o trabalho com sacrifícios, esforços inusitados, fardos, algo que é exaustivo para quem o realiza. O trabalho como sinônimo de lida, lida e lide. "Dar trabalho" refere-se a coisas que envolvem energia, atenção e causam frustração ou preocupação. Neste eixo, o trabalho também se associa com o conceito de punição, assim como no antigo testamento (punição pelo pecado original), onde geram-se deveres, obrigações e senso de responsabilidade. Pode-se dizer que esse aspecto traz uma avaliação negativa do trabalho que está diretamente relacionado ao significado do termo latino que originou a palavra trabalho (*tripalium*, instrumento de tortura; trabalhar tem origem em *tripaliare*, ou martirizar com o *tripalium*). O segundo eixo tem uma avaliação clara e positiva, que acredita que o trabalho é a aplicação das habilidades humanas, com o objetivo de promover o domínio da natureza sendo responsável pela própria condição humana. É acompanhado pelo conceito de compromisso, esforço para atingir um determinado objetivo (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995).

De acordo com Albornoz (2017) na língua portuguesa (português brasileiro) para maior compreensão da palavra trabalho está origina-se do latim *tripalium*, embora outras hipóteses a associam a *trabaculum*. No qual *tripalium* era um equipamento composto por três paus aguçados e em vezes provido de pontas de ferro, o qual era usado por agricultores para baterem o trigo, as espigas de milho, até rasgá-las e esfiapá-las. Em parte, a maioria dos dicionários, no entanto aponta *tripalium* apenas como equipamento de tortura, o que teria sido originalmente ou se

tornado depois. A *tripalium* se conecta com o verbo do latim vulgar *tripaliare*, que significa justamente torturar.

A estrutura geral do conceito de significado do trabalho envolve três grandes domínios: o primeiro é a centralidade do trabalho, qual é definida “como o grau de importância geral que o trabalho possui na vida de um indivíduo em determinado momento, independentemente das razões às quais se atribui tal importância”; já o segundo domínio são as normas sociais relativas ao trabalho, “as quais consistem na relação que o indivíduo estabelece com as normas socialmente aceitas acerca do trabalho. Tais normas funcionam como padrões sociais que balizam as avaliações individuais acerca das recompensas obtidas pelo trabalho”; e por fim o terceiro domínio que são os resultados ou produtos valorizados do trabalho, estes “relacionam-se com as finalidades que as atividades de trabalho possuem para o indivíduo, respondendo à indagação acerca do porquê o indivíduo trabalha. Seria o componente motivacional” (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995, p. 22).

Para Coutinho (2009), o processo de trabalho visa gerar valor de uso, ou seja, criar produtos que atendam às necessidades humanas. Em uma sociedade capitalista, esse processo visa produzir não apenas valor de uso, mas também valor de troca, isto é, mercadorias, a fim de realizar a valorização do capital.

O termo "trabalho" refere-se a atividades profissionais remuneradas ou não, produtivas ou criativas com a finalidade de realizar trabalho remunerado com um determinado propósito. Embora as definições de dicionário possam ser derivadas dos conceitos de obras produzidas por eventos históricos, elas estão essencialmente relacionadas ao discurso ideológico de suas épocas (NASCIMENTO; SILVA; ANDRADE, 2018).

De todos os modos, os estudiosos supõem que a história da palavra trabalho se refere à passagem pré-histórica da cultura da caça e da pesca para a cultura agrária baseada na criação de animais e no plantio (ALBORNOZ, 2017, p.14)

A partir de 2016, o ano em que a crise política e econômica se fundiu e os dados de desemprego aumentaram. No entanto, os dados de desemprego também devem ser lidos a partir das informações de subutilização e subocupação, que se referem aos trabalhadores com carga horária insuficiente. De acordo com estatísticas da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), a partir de 2016, esses índices aumentaram para mais de 20% em todos os anos analisados (BRIDI, 2020).

Na segunda década do século XXI, a taxa de desemprego do Brasil foi a pior da história. Nesse sentido, a crise que atingiu o país no final de 2014 superou inclusive o aumento acelerado do desemprego analisado na década de 1990. A taxa de desocupação, que se mantinha em 7% no início de 2014, atingiu seu ápice logo nos primeiros meses de 2017, ultrapassando a marca dos 13%. Neste intervalo de tempo o número de desempregados no Brasil mais que dobrou, atingindo 13 milhões de pessoas desempregadas no pico da crise. Após três anos desse ápice, a situação pouco se transformou, isso devido ao fato que no final do trimestre em fevereiro de 2020, a taxa de desocupação no país ainda era de 11,6%, ou seja, apenas 1,6 ponto percentual abaixo do registrado no trimestre de 2017. Nesse caso, a pequena queda na taxa de desemprego observada no final de 2019 nem sequer é considerada uma boa notícia, pois se explica mais pela saída de pessoas do mercado de trabalho do que pelo aumento das vagas de emprego (MATTEI; HEINEN, 2020).

Nesta década, vários estudos têm sido realizados para analisar as tendências da população jovem em relação ao seu ingresso no mercado de trabalho. A grande maioria desses estudos possuem características semelhantes. Em primeiro lugar, eles se baseiam em informações limitadas à primeira metade da década. As mudanças fundamentais ocorreram no ambiente econômico após 2015. Do primeiro trimestre de 2015 para o primeiro trimestre de 2017, a taxa de desemprego saltou de 15,1% para 24,9%, estudos apontavam que os jovens poderiam sentir consequências mais graves (CORSEUIL; FRANCA; POLOPONSKY, 2020).

Entre o primeiro trimestre de 2015 ao primeiro trimestre de 2017, a taxa de desemprego no Brasil passou de 6,7% para 11,6%. No último período, esta diferença de 5 pontos percentuais indicava que cerca de 4 milhões de pessoas estavam desempregadas. Embora o fluxo de empregos para o desemprego seja apenas um componente do recente aumento do desemprego no Brasil, essa evidência deixa os trabalhadores preocupados com as consequências que o desemprego pode causar, especialmente quando o mercado de trabalho é desfavorável. Além da perda de renda do trabalho, que afeta diretamente o orçamento familiar, a literatura econômica também enfatiza que o processo antes de conseguir um novo emprego pode ser demorado, mesmo para quem consegue se reempregar, a renda que a pessoa vai receber no emprego novo geralmente é inferior ao que recebia anteriormente (REIS, 2020).

Aspecto importante na análise da qualidade do emprego dos jovens diz respeito ao tipo de empresa que o contrata. As melhores condições de trabalho em termos de salário e perspectiva para progressão profissional estão nas empresas com níveis mais altos de produtividade. A produtividade é uma variável difícil de mensurar, porém tem alta correlação com o tamanho da empresa. O emprego formal por empresas maiores teve uma queda de 50,3% para 44,9% entre os anos de 2012 e 2017. Esse dado foi contraposto por empresas menores onde houve aumento do número de jovens empregados de 23,1% para 27% (CORSEUIL; FRANCA; POLOPONSKY, 2020).

Diante da pandemia da Covid-19 (coronavírus), os acontecimentos se repetem em escala expandida. A pandemia revelou para toda a população brasileira o quanto o Estado é ausente de políticas públicas sérias, sobretudo nos lugares onde a população mais necessita. A distribuição das riquezas, fruto da produção coletiva do povo, é algo que está longe de entrar na agenda desses senhores (SILVA, 2020).

Segundo Silva (2020, p. 724), mesmo quando medidas emergenciais ainda que restritas e pontuais – como a dotação de duas ou três parcelas de seiscentos reais – voltadas à proteção dos setores mais vulneráveis da população se impõem, as velhas sereias de sempre insistem em repetir sua cantilena: “as medidas precisam ser provisórias”. Imaginem, devem pensar, se a população se acostuma a receber dinheiro do Estado e, pior, se resolve querer mais?! Onde é que vamos parar?! Deixam claro, com isso, que preferem salvar empresas (CNPJs), ainda que para isso seja preciso sacrificar pessoas (CPFs). Quem sabe a morte em massa de parte desses últimos, principalmente dos mais pobres – predominantemente negros – e dos velhos dependentes da Previdência, não faz parte dos inconfessados cálculos dessas sereias neoliberais? Não devemos nos esquecer das sugestões de suspensão dos empregos e dos salários durante a crise; ou, na melhor das hipóteses, da sugestão de reduzir a duração do trabalho junto com a redução de salários. Tudo isso parece muito claro e, na verdade, nada tem de novo.

De acordo com Bridi (2020), observa-se um aumento no número de pessoas fora da força de trabalho em +10.500mi em relação ao primeiro trimestre de 2020, além de um aumento em 5.238mi de pessoas na força de trabalho potencial. Como demonstram os dados, são visíveis os impactos que a crise sanitária provocada pela Covid-19 no mercado de trabalho. Não bastante tal, ocorre uma piora de um quadro que já vinha em evidente processo de degradação, ao menos desde a crise de 2015, dadas as dinâmicas econômicas e políticas estabelecidas no país desde então.

Segundo com Coutinho (2009), ao longo das mudanças históricas, a partir do século XVIII, o trabalho foi materialmente sustentável e adotou a forma de emprego

(ou seja, trabalho remunerado em uma sociedade capitalista industrial). Com a crise do mercado de trabalho capitalista, surgiu o desemprego, recentemente, após meados do século XX, houve subemprego ou empregos de baixa qualidade.

De acordo com Moraes e Oliveira (2021), na perspectiva francesa, a introdução profissional é compreendida como um processo de variadas dimensões, que podem definir a forma de inserção de um determinado público e assim possibilitar, sobretudo, a comparação para com públicos distintos. Ao longo do tempo, a popularização da educação tem suscitado dúvidas sobre a qualidade do ensino oferecido, devido à proliferação de instituições com baixo reconhecimento e credibilidade. Por outro lado, o modelo school-to-work (programa de concepção governamental francês), enfoca na transição do sistema educacional para o mercado de trabalho. Portanto, é nesse ambiente que as estratégias de formação profissional de jovens ou acadêmicos são rastreadas. Nesse modelo, o sistema educacional é o protagonista, e tanto o Estado quanto as organizações privadas são responsáveis pelo sucesso da transição.

É importante salientar que o school-to-work é um programa de concepção governamental e vem se desenvolvendo desde a década de 1970, com forte expressão nos anos 1990. É um modelo orientado para a inserção expressivo, em países europeus e nos Estados Unidos. No Brasil, as universidades, nos últimos anos, vêm oferecendo serviços de aconselhamento profissional aos seus estudantes, algo que se aproxima de uma orientação para carreira ou orientação vocacional; contudo, não são todas capazes de agregar essa prática ao seu conjunto de serviços educacionais. Portanto, as instituições brasileiras permanecem em estágio inicial, com iniciativas pulverizadas, algo que se diferencia da mentalidade do school-to-work: observa-se o funcionamento de uma rede de colaboração público-privada subsidiada por um plano unificado de atuação, voltado a solidificação, preparação e fortalecimento da força de trabalho futura (MORAES; OLIVEIRA, 2021, p. 11).

O acesso dos jovens ao mercado de trabalho é um tema amplo e suscetível de ser analisado sob variadas perspectivas. Na base conceitual francesa, destaca-se a importância dos elementos do contexto no período de ingresso do jovem no mercado. No modelo school-to-work, o foco está na ação individual como responsável pelo sucesso da inserção no mercado de trabalho, apesar de conter um mecanismo institucional orientado a programas de preparação para o ingresso profissional e a constituição de carreira. Na abordagem francesa, a inserção é um “processo”; no school-to-work, uma “mudança de status”. Na abordagem francesa, é possível compreender essa transição como algo que ocorre ao longo da vida do trabalhador, como emprego e o desemprego, ou como algo definido no tempo, uma fase/etapa na

vida do indivíduo (MORAES; OLIVEIRA, 2021). O trabalho é, portanto, muito importante na vida das pessoas.

Considerando que neste estudo está se fazendo um recorte sobre trabalho e população LGBTQIA+, é importante trazer alguns dados que identifiquem trabalho e tal população. Um primeiro apontamento indica que no Brasil, os documentos relacionados à ética profissional, da resolução nº 001/99, de 22 de março de 1999, do Conselho Federal de Psicologia Brasileiro (CFP), declara, em seu artigo 3º, o veto ao profissional que estivesse favorável a patologizar, (transformar em doença ou anomalia), ou seja, o efeito de considerar patológico/doentio, a aspectos referentes ao homossexualismo, bem como aos tratamentos forçados/obrigados para uma possível reversão da homossexualidade. Essa preocupação ética com as práticas homofóbicas, dentro da psicologia, deu-se em decorrência da grande procura de homossexuais por especialistas, devido ao sofrimento psíquico causado interiorização da homofobia. Estas pessoas, por fim, eram internadas em clínicas de reabilitação, devido a crenças pessoais e morais de alguns profissionais que depunham contra a diversidade sexual da comunidade LGBTQIA+ (NASCIMENTO, 2010).

Devido ao preconceito de associarem a imagem da população LGBTQIA+ à luxúria, depravação, promiscuidade, perversão, irresponsabilidade e falta de compromisso, é raro encontrarmos homossexuais assumidos exercendo profissões promissoras. Muitas travestis, quando chegam às entrevistas, recebem respostas do tipo: “- Não temos vaga para homens que se vestem de mulher”! A Área de trabalho que não oferece política favorável aos homossexuais são as forças armadas brasileiras, local em que há ainda um ambiente muito agressivo aos gays e até mesmo perigoso para a população LGBTQIA+. Diferente do que acontece em alguns países como a Inglaterra que adota medidas de incentivo à permanência dos homossexuais nas forças armadas britânicas (SOUZA, 2016).

A homofobia interiorizada no homossexual, como processo de opressão e vergonha de si, de quem ele (a) é, é um poderoso mecanismo pelo qual a ordem social acaba por envolvê-los e os mantém sob seu próprio aprisionamento, tornando os homossexuais ocultos e invisíveis para que se sintam unicamente pertencentes a essa categoria estigmatizada da sociedade. O pressuposto da homofobia interiorizada é o de que nenhuma dominação pode se exercer por muito tempo, se ela não for, de uma ou outra maneira, interiorizada por aqueles que ela tem como

proposta estratégica de humilhar ou de inferiorizar. Por meio da vergonha, o poder da heterossexualidade (que faz uso da homofobia) se apoia sobre os sujeitos e assim se impõe e impõe a si mesmo um senso de ridículo e inadequação através da ordem hierárquica da sociedade heterossexista. Esses contextos tirânicos promovem produções subjetivas normatizadas que, pré-dispostas psicologicamente aos homossexuais, são reconhecidas como divisões instituídas e autoritariamente estruturadas e, assim, conferem à homofobia uma parcela do poder por vezes paradoxal que ela exerce sobre eles (NASCIMENTO, 2010).

Segundo Nascimento (2010, *apud* CHAUVIN, 2003) outra produção negativa da homofobia interiorizada diz respeito à incorporação do desprezo que outros sujeitos dirigem aos homossexuais e que estes, em muitos casos, aceitam, pois se sentem culpados em não corresponder aos padrões heterossexuais idealizados. Tal mecanismo pode ser compreendido, então, como o medo de se assemelhar aos perfis mais estigmatizados das homossexualidades, alimentando a vergonha de si e também projetando, frequentemente, o ódio de si mesmo no outro, proporcionando sofrimento de ordem subjetiva, ou seja, nas vivências cotidianas.

Todavia, a construção do processo de reconhecimento de gays e lésbicas, tanto no plano pessoal quanto coletivo, atua de maneira a resistir ao abuso dos mecanismos de controle impostos pela sociedade e a pensar em novos estilos de vida. Se existe a vergonha gay (homofobia interiorizada), o seu contrário diz respeito ao orgulho de quem são, da sua orientação sexual, da identidade gênero e que possuem representatividade na comunidade LGBTQIA+, difundidos nas Paradas de Orgulho LGBTQIA+ espalhadas por todo o mundo. Este orgulho se faz mediante uma (re)apropriação de estilos de vida e identidades não-hegemônicas, condição que reverteria o estigma em orgulho, tanto privado quanto público, reivindicando sua existência de modo a desbancar o discurso heterossexista (NASCIMENTO, 2010).

A noção de união de pessoas homossexuais tem sido objeto de longos debates e controvérsias, tanto doutrinárias como jurisprudência. Divergências surgem no tocante aos aspectos histórico, religioso e social. A palavra família foi empregada de diversas maneiras, mas, atualmente uma nova definição de família está sendo construída e um conceito mais aberto, dando ênfase ao afeto, no sentido de busca pelo sujeito de sua felicidade. Pela afetividade, o indivíduo obterá a tão desejada estabilidade e durabilidade das entidades familiares. Existe, porém uma realidade que os juristas não podem negar, o reconhecimento de tais uniões, independentemente da maneira de reconhecê-las. A psicologia mostra a fragilidade do indivíduo e,

principalmente, a necessidade que as pessoas têm do outro, para que se tenha um desenvolvimento normal de personalidade existe a necessidade de uma família, independentemente do tipo ou forma que é construída (BERTONCINI, 2011). E, no contexto da nossa sociedade, de espaços no mundo do trabalho.

Em uma sociedade feliz e sem classes, o objetivo maior e mais desejado não será mais a renda, o desempenho, mas a criação. O trabalho deixará de ser um fardo para o homem, apesar que sem ele o homem não saberia como viveria. Independentemente de seu desempenho e conquistas, a vida de todos os membros da sociedade será assegurada. Desta forma, o trabalho pode finalmente se tornar uma atividade significativa aos olhos dos homens. O ideal para uma sociedade progressista não deve ser de luta, competição, inveja e agressão, só pode ser o processo criativo que vemos nas atividades de pesquisadores, santos ou artistas (ALBORNOZ, 2017).

Pensar o trabalho como uma dimensão de realização de acesso garantido para todos é muito importante. Os espaços de exclusão, especialmente decorrente das condições sexuais, já é vedado na Constituição Federal de 1988. Avançar para políticas públicas de inclusão é necessário.

No próximo capítulo é abordado aspectos conceituais e contextuais sobre a população LGBTQIA+, histórico e movimentos de resistência à discriminação e à violência.

3. POPULAÇÃO LGBTQIA+ E SEU HISTÓRICO

O termo "homossexualidade" foi apresentado em 1869 por Benker, médico húngaro, com a intenção de transferir do domínio jurídico ao médico esta manifestação da sexualidade. Foi apenas em 1973, após intensas discussões, que o Manual de Diagnóstico e Estatística da Associação Psiquiátrica Americana - DSM decidiu excluir a "homossexualidade" como doença. Há, porém, um pequeno grupo que argumente que tal decisão foi puramente política, por causa do radical *ismo* presente na palavra *homossexualismo*, que se refere à doença, optou-se então por usar a palavra homossexualidade (CECCARELLI, 2008).

No entanto, embora muito se discursse sobre a cultura LGBTQIA+, a criação do personagem homossexual, ou seja, o termo homossexual foi utilizado pela primeira vez somente em 1869 na Alemanha, pelo escritor austro-húngaro, Karl Maria

Kertbeny. Em seguida, Richard von Kraft-Ebing, sexólogo, utilizou este termo em 1887, na segunda edição de *Psychopathia Sexualis*, mas, segundo Nascimento (2010 *apud* SPENCER, 1999), a divulgação massiva do termo se deu pelos pesquisadores Hirschfeld e Havelock Ellis (NASCIMENTO, 2010).

Para a Secretaria de Estado dos Direitos Humanos e Cidadania do Maranhão (2009), o preconceito em torno da homossexualidade espalha a ideia de que a homossexualidade está relacionada ao único propósito do sexo. Se na sociedade o sexo é considerado pecado, sujeira, etc., e se o amor e a afeição entre pessoas do mesmo sexo não são reconhecidos, então as relações homossexuais serão erroneamente consideradas promiscuidade e relações pervertidas. O termo "homoafetividade" é usado para fazer as pessoas verem e quebrar o paradigma: a homossexualidade não está necessariamente limitada ao ato sexual, e sim que a homossexualidade envolve relações afetivas e/ou sexuais entre pessoas do mesmo sexo.

Segundo Bertoncini (2011) a homoafetividade foi considerada pecado e até mesmo doença, pela Igreja, porém, nunca foram encontradas provas a respeito de tais considerações. A partir do momento em que os médicos passaram a atestar a naturalidade da homossexualidade, doença, perversão e desvio psicológico deixaram de ser relacionados à homossexualidade. Os fundamentos religiosos não devem intervir e muito menos determinar aspectos jurídicos da sociedade. A religião Católica Apostólica Romana sempre foi muito significativa na formação das famílias. Contudo, a influência da religião católica está diminuindo, atualmente, algumas barreiras impostas pela religião estão sendo rompidas por parte dos seguidores.

A homossexualidade é a atração afetiva e sexual por uma pessoa do mesmo sexo. Da mesma forma que a heterossexualidade (atração por uma pessoa do sexo oposto) não tem explicação, a homossexualidade também não tem. Depende da orientação sexual de cada pessoa. Por esse motivo, a Classificação Internacional de Doenças (CID) não inclui a homossexualidade como doença desde 1993 (CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO, 2004, p. 29).

Na América Latina, no que se refere às punições contra a população LGBTQIA+, ainda na Guiana, apenas a prática homossexual masculina é punida com possibilidade de prisão perpétua. No Brasil, embora tal discussão esteja em pauta, nas forças armadas a prática homossexual ainda é crime passível de prisão, seguida de expulsão da corporação. No que tange à união civil entre pessoas do mesmo sexo

biológico, apenas países como a Argentina (restrito à cidade de Buenos Aires e à Província de Rio Negro), Guiana Francesa (PACS), Ilhas Malvinas e, em 2007, o México, autorizaram esse procedimento. Já em relação à criminalização da homofobia, no Brasil, o movimento social LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais) busca apoio para aprovação do Projeto de Lei da Câmara nº 122/2006, que está em tramitação na Câmara dos Senadores, todavia, com grande resistência e ataques da bancada de fundamentalistas religiosos para que sua aprovação não seja efetivada (NASCIMENTO, 2010).

Foi na Idade Média que se teve a mais severa penalização à prática homossexual, mesmo estando presente nos mosteiros e acampamentos militares, a homossexualidade era vista como crime. O ato sexual, era reduzido a fonte do pecado, deveria ser sempre evitado, poderia ser apenas praticado no matrimônio. Neste contexto, segundo Bertoncini (2011, *apud* DIAS, 2007) “A igreja rejeitou qualquer prazer ou sensualidade que pudessem ser atribuídos ao sexo marital. Adotou a ideia de que o sexo estava estritamente ligado ao divino e ao sagrado. De acordo com Bertoncini (2011, *apud* ÁRIES, 2004) “devido a influência religiosa, foi na Idade Média que a homossexualidade ganhou conotação de perversidade. A família ganha um valor religioso, é sacralizada e a sexualidade dentro do casamento passa a ser vinculada à procriação”. Até o final da Idade Média, a prática sexual entre pessoas da mesma orientação sexual era condenada e essa época ficou marcada pelo início da perseguição aos crimes contra a moral, dando destaque a homossexualidade (BERTONCINI, 2011).

De acordo com a Secretaria de Estado dos Direitos Humanos e Cidadania do Maranhão (2009), a sigla LGBT significa: Lésbica, Gay, Bissexual, Travesti, Transgênero e Transexual, utilizada pelo movimento gay brasileiro, apoia atividades políticas e luta por políticas públicas de inclusão social. A cultura LGBTQIA+ possui diversas conquistas que marcam a história ao longo de sua trajetória, cada uma com seu significado. A mais famosa delas é a "Bandeira Arco-íris" criada por Gilbert Baker, que foi usada como um símbolo global do movimento LGBTQIA+ na década de 1980. Este símbolo protesta contra a falta de políticas públicas inclusivas, aumenta a visibilidade da diversidade de gênero e comemora o “Dia Internacional do Orgulho Gay” (28 de junho).

Segundo Vianna (2015, p. 794), a sigla GLS (Gays, Lésbicas e Simpatizantes) foi substituída por GLBT (com a inclusão de Bissexuais e

Transgêneros e exclusão dos Simpatizantes). A sigla aqui adotada, LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros), segue deliberação da I Conferência Nacional LGBT, realizada em 2008. Há controvérsias quanto à nomeação de todos os Ts, a inclusão de um Q (para queers) ou um A (para assexuais), um I (para intersexos), mas há consenso na busca por inclusão das mais variadas dimensões da construção das desigualdades trazendo à tona pertencimentos sexuais e de gênero.

O marco inicial da luta LGBTQIA+ (Rebelião de Stonewall), que é considerado hoje como o fato que deu origem aos movimentos de celebração do orgulho gay, e o evento catalisador dos modernos movimentos em defesa dos direitos civis LGBT's, iniciou-se lá Nova Iorque, no bar Stonewall Inn (bar de público LGBT). Na luta por direitos de igualdade e para resistir aos maus tratos da polícia juntaram-se lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais e a polícia de Nova Iorque no bar Stonewall Inn. Essa luta que ficou conhecida como a Rebelião de Stonewall, a qual gerou um conjunto de vários episódios violentos e durou dias, se tornou um marco para a história de luta da população LGBTQIA+ por ter sido a primeira vez que um grande número de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais se juntaram para resistir aos maus tratos da polícia e lutar pelos seus direitos (SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA DO MARANHÃO, 2009).

Através do movimento Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LGBT), que as questões de gênero foram ganhando força e conseqüentemente maior visibilidade em âmbito mundial e então o Estado é pressionado para garantir direitos e realizar políticas públicas igualitárias e eficazes com o objetivo de reduzir a discriminação e o preconceito, com o objetivo de expandir a verdadeira representação de cidadania na prática (FERREIRA; SOUZA; MOREIRA, 2015).

Em escala global, desde o final da década de 1980, a Organização das Nações Unidas (ONU) tem dado realce ao debate e ação sobre questões de orientação sexual divergentes, com destaque para suas campanhas e seu programa de prevenção sobre o HIV-AIDS, o Unaid (NAGAMINE, 2019).

O dimorfismo fisiológico dos sexos (masculino e feminino) teve grande impacto nos processos de subjetivação, no que diz respeito, às mudanças no trabalho, papéis sociais, no poder exercido sobre as mulheres e nos ideais da feminilidade e masculinidade, ou seja, as práticas discursivas baseadas no machismo (dominação masculina), heterocentrismo (elege a heterossexualidade como centro) e na heteronormatividade (norma da heterossexualidade compulsória – onde se presume que todas as pessoas são heterossexuais) (NASCIMENTO, 2010).

Em nosso dia a dia as oportunidades de trabalho e renda são desiguais, e muitas vezes, injustas, principalmente se levarmos em conta a situação das minorias LGBTQIA+, que por não conhecerem seus direitos, sofrem por não terem acesso ao mercado de trabalho. Restando para elas em sua maioria, profissões como domésticas, cabeleireiras, o exercício da prostituição e, em alguns casos, atividades ilícitas, tais como roubo e tráfico de drogas (SOUZA, 2016).

A classe mais atingida é a das travestis e transexuais que sentem de forma mais intensa as consequências da expulsão do ambiente familiar, da discriminação por parte dos colegas na escola (causa da evasão escolar), etc. Refletindo diretamente na falta de qualificação para o mercado de trabalho. (SOUZA, 2017, p. 36).

Pesquisas nas áreas das Ciências Humanas e Sociais e de estudos que são dedicados as categorias de gênero e sexualidade passaram a ser compreendidos por estudiosos que tais fenômenos não são determinantes de divergências, ou seja, a desigualdade entre homens e mulheres e lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transgêneros (LGBT) e heterossexuais não são resultados de características biológicas/naturais (FEITOSA, 2016).

Neste sentido político, a questão extrapola as homossexualidades e adentra a problemática da homofobia, pois este assunto não se restringe a um grupo, raça, credo religioso ou à origem étnica específica, mas trata-se da construção política do cidadão sexuado e que, por consequência, pode assumir graus diferenciados em suas manifestações, quando associadas às categorias citadas em processos somativos de estigmatização (NASCIMENTO, 2010).

Não demorou muito para que grupos conservadores da fé e dos bons costumes levantassem a bandeira e declarassem os homossexuais como culpados pela epidemia letal que afligia a humanidade. A mídia televisiva é uma importante ferramenta que deveria ser utilizada para reduzir o preconceito contra os homossexuais, mas não é o que acontece como por exemplo nas novelas brasileiras que, diariamente, prendem a atenção de milhares de famílias, mostram apenas protagonistas heterossexuais e famílias heteroafetivas, cenas de carinho, amor e afeto exclusivamente entre heterossexuais. Isso leva às pessoas a acreditarem que a heterossexualidade é a única forma de expressão da sexualidade e do amor, e assim acabam por excluir a possibilidade de seus telespectadores enxergarem a homossexualidade como sendo algo comum e natural. Sabe-se que a televisão tem

imenso poder de persuasão, influenciando seus telespectadores, cultivando conceitos, ideias e ideologias do que é bom e mau, do certo e errado (SOUZA, 2016).

Presencia-se, não apenas no Brasil, mas também no mundo contemporâneo, mudanças consideráveis no que se relaciona à homossexualidade. Abandona-se a visão teocrática do mundo e adota-se uma postura de busca por explicações científicas. Contudo, em pleno século XXI, constata-se que o preconceito, a indiferença e a discriminação ainda estão presentes na sociedade. Essa indiferença acaba se tornando de certa forma um pouco mais “sutil”, quando a pessoa é alvo de discriminação, mas, porém, ocupa uma posição de destaque na sociedade ou está inserida numa classe social privilegiada. A partir da década de 90, a homossexualidade passa a ser mais tolerada, o respeito à diversidade passa a ser comentado, debatido e estudado com mais ênfase e, com isso, as pessoas passam a demandar o reconhecimento jurídico das uniões homoafetivas (BERTONCINI, 2011).

As poucas aparições de homossexuais na TV geralmente procuram deturpar a boa imagem e conduta do homossexual, raramente gays e lésbicas aparecem em status de respeito e de bom caráter. Mas as piores situações a que estão expostos os homossexuais acontecem nos programas de humor. Nestes programas quando as pessoas homossexuais não sofrem algum tipo de depreciação, constrangimento ou perseguição, são mostradas como sendo alguém com comportamento promíscuo, vulgar e de má índole. Tudo isso para garantir boas risadas ao público, fomentando na imaginação das pessoas ideias negativas sobre toda a comunidade LGBTQIA+ (SOUZA, 2016).

O Brasil tem notado em sua história a atual elaboração e a implementação de políticas públicas voltadas especificamente para a população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT's). Esse fenômeno resulta da junção de vários fatores sociais e de uma trajetória política protagonizada pelo movimento LGBTQIA+, desde o seu surgimento, em meio a ditadura militar, e permanecendo até os dias atuais (PEREIRA, 2016).

Para fins de evidenciação de particularidades do Movimento LGBTQIA+ segundo Simões e Facchini (2009 *apud* PEREIRA, 2016, p. 117), para quem,

O desabrochar de um movimento homossexual no Brasil se deu no final da década de 1970, com o surgimento de grupos voltados explicitamente à militância política, formados por pessoas que se identificavam como

homossexuais (usando diferentes termos para tanto) e buscavam promover e difundir novas formas de representação da homossexualidade, contrapostas às conotações de sem vergonhice, pecado, doença e degeneração. Considerando tais características – de aglutinar pessoas dispostas a declarar sua homossexualidade em público e que se apresentavam como parte de uma minoria oprimida em busca de alianças políticas para reverter essa situação de preconceito e discriminação -, podemos dizer que o movimento político em defesa da homossexualidade no Brasil já completou trinta anos. O marco consagrado nessa historiografia particular é a formação do grupo Somos, em São Paulo, em 1978, na mesma época em que era lançado o *Lampião*, jornal em formato tabloide que se voltava para um enfoque acentuadamente social e político da homossexualidade, assim como de outros temas políticos afins e até então considerados “minoritários”, como o feminismo e o movimento negro (SIMÕES; FACCHINI, 2009 *apud* PEREIRA, 2016, p. 117).

No âmbito das possíveis tensões através de uma organização coletiva, temos assistido ao desenvolvimento do movimento LGBTQIA+ que apesar do movimento claro exerce pressão pela variedade de pautas, demandas e diferenças internas, às esferas de poder exigindo reconhecimento e garantia de direitos. Como uma expressão desse julgamento, em 2008 durante o segundo governo Lula a 1ª Conferência Nacional de Políticas Públicas e Direitos Humanos LGBTQIA+ (1º CNLGBT) ocorreu, isso como fato inédito para o país (HORST, 2015).

A diversidade tornou-se o tópico importante para as organizações principalmente nos Estados Unidos, por volta de 1960 quando, com base em um regulamento específico, o governo impôs condições de não discriminação por parte das empresas. Delonga esta tentativa de estabelecer relações mais equilibradas e variadas no ambiente de trabalho passou a ser vista sob um olhar pragmático, traduzindo em uma vantagem competitiva para organizações que a aderissem. No Brasil, no entanto, o caminho foi diferente. O tema da diversidade ganhou destaque no ambiente organizacional brasileiro através de políticas de gestão que já eram realizadas por empresas multinacionais. Foi apenas em 1995 quando o governo solicita a formulação e implementação dos princípios da diversidade nas organizações (FERREIRA; SOUZA; MOREIRA, 2015).

Define-se diversidade como um “mix” de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social onde, nesses sistemas, coexistem grupos de maioria e de minoria. Os grupos de maioria são os grupos cujos membros historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros (FERREIRA; SOUZA; MOREIRA, 2015, p. 04).

A educação encaminha a você a oportunidade de mudar, aceitar e respeitar as diversas formas de opiniões e expressões dos outros indivíduos, seja no campo sexual ou não. Com base nessa essência, passamos a incluir pessoas que pensamos serem diferentes de nós em todos os contextos sociais, envolvendo o ambiente de trabalho. Aceitar que somos todos diferentes de aparência física, na maneira que pensamos sobre determinados assuntos, entre outras diferenças, mas que além disso somos e sempre seremos iguais no direito à dignidade e a oportunidade (ALENCAR; SANTOS; MELO, 2018).

O homossexual também deseja estar inserido no mercado de trabalho, mas as experiências vivenciadas na escola fazem com que o mesmo interrompa os estudos, e por falta de qualificação, não conseguem construir uma carreira socialmente aceitável. Quando encontram algum trabalho digno, os homossexuais precisam demonstrar um desempenho muito além do esperado para que seu emprego seja garantido. No Brasil ainda não existem cotas públicas para inclusão do segmento LGBTQIA+ nem um mercado definido para os homossexuais, o que dificulta mais a inclusão da população LGBTQIA+ (SOUZA, 2016).

Por meio da diversidade cultural, acredita-se diversificar o ensino, de forma a incluir características locais como, a eliminação de atitudes discriminatórias e a convivência com as diferenças a partir da formação de valores pessoais. O problema é que, de acordo com esse parecer incluir a diversidade não mais envolveria a superação das bases materiais desiguais. No caso das demandas do movimento LGBTQIA+ no âmbito das políticas públicas de educação, cabe ressaltar que elas foram precedidas por um longo processo de crescimento do movimento, cujo diálogo foi inicialmente voltado para a área da saúde, do combate à AIDS, que, aos poucos, acrescentaram a questão do combate à homofobia e às agendas feministas (VIANNA, 2015).

Assim como é comum que travestis pertençam a um grupo bastante exposto à violência, os homossexuais afeminados, as lésbicas e os gays completamente assumidos também fazem parte de um grupo de pessoas mais vulneráveis às expressões de práticas sociais violentas. Mas não se trata apenas de uma violência física, patrimonial ou psicológica a que esses grupos de pessoas, vistas como abjetas, estão mais vulneráveis, mas, também, no que tange à saúde física, em especial, à infecção pelo vírus HIV, de acordo com (Peres, 2005), segundo estudos de Terto-Jr (2002).

O ano de 1981 foi marcado pela descoberta de uma nova doença, a Aids (Síndrome da Imunodeficiência Imunológica Adquirida). A doença chegou de forma sorrateira e inusitada, e acometia, especialmente, jovens, notadamente homossexuais masculinos. Não demorou muito para as publicações científicas notificarem e os meios de comunicações noticiarem como a Aids sendo uma enfermidade cunhada de “câncer gay”. Os homossexuais foram então apartados do convívio social, assim como os doentes de lepra, tuberculose, sífilis, e todos os outros males que afetaram a sociedade, com o pretexto de que esta permanecesse limpa e saudável (SOUZA, 2016).

Em relação ao preconceito contra a homossexualidade, destaca-se Bertoncini (2011) destaca-se Maria Berenice Dias "o maior preconceito contra a homossexualidade provém das religiões. A concepção bíblica vem do preconceito judaico, na busca de preservação do grupo étnico. Toda relação sexual deveria tender “somente à procriação.”

Já em relação à psicologização e à patologização do homoerotismo, é fato que a homossexualidade foi retirada da classificação de desordem mental pela Associação de Psiquiatria Americana, em 1973. No Brasil, o Conselho Federal de Medicina retirou a homossexualidade da lista dos desvios sexuais, em 1985. A Assembleia Geral da Organização Mundial da Saúde (OMS) aprovou, em 17 de maio de 1990, a retirada do código 302.0 (Homossexualidade) da Classificação Internacional de Doenças, apontando que a homossexualidade não constitui doença, nem distúrbio, nem perversão, sendo que essa prerrogativa só foi vigente entre os países-membro das Nações Unidas, em 1994. Entretanto, para um segmento específico da população LGBT, a saber, as pessoas transexuais, o não-conformismo ao gênero continua a ser uma patologia, uma vez que o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM IV) de 1994 inclui a categoria desordem de identidade do gênero como uma doença mental (NASCIMENTO, 2010).

Em 2001, a preparação da comissão do Brasil para a Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, que ocorreu em Durban, na África do Sul, envolveu ampla participação da sociedade civil organizada. Na oportunidade, a discriminação com base na orientação sexual foi um dos principais problemas levantados. A criação do Conselho Nacional de Combate à Discriminação (CNCD), em outubro do mesmo ano, constituiu-se em uma das primeiras medidas adotadas pelo governo brasileiro para implementação das recomendações oriundas da Conferência de Durban. Representantes de organizações da sociedade civil e do movimento LGBT integraram o CNCD (VIANNA, 2015, p. 798).

É necessário educar sobre a diversidade sexual, a educação tem importância fundamental para que os direitos humanos desempenhem um papel importante no respeito à diversidade sexual e à identidade de gênero, porque promove o respeito pelas diferentes formas de orientação sexual, ao mesmo tempo que desempenha um papel no combate à discriminação e à homofobia. Portanto, diversidade educacional é educar para respeitar as diferenças entre todos (SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA DO MARANHÃO, 2009).

A partir do momento em que o ser humano aceita que todas as pessoas têm direitos iguais à dignidade e a oportunidade, e que deve respeitar as diferenças entre as pessoas, não importa onde estejam, isso promoverá o desenvolvimento de outra pessoa e, portanto, também das pessoas que agem desta maneira. A inclusão social é uma excelente forma de conviver com pessoas diferentes e aprender a respeitá-las, e perceber que habilidades e competência profissional são quesitos também presentes nesta população, não apenas visíveis nos heterossexuais (ALENCAR; SANTOS; MELO, 2018).

Desta forma, o amor, não comporta barreiras e nem se curva ante o preconceito, é o responsável por todos os sentimentos, aptidões emocionais e desejos comuns aos indivíduos (independente da atração sexual que os movimenta), a exemplo do preparo para a maternidade, para a paternidade, bem como do desenvolvimento da estabilidade e do compromisso afetivo mútuo, que formam uma base familiar. O amor homossexual exige do Estado, fundamentado na base maior da dignidade, da igualdade e dos direitos humanos, os mesmos efeitos jurídicos dos vínculos afetivos tidos como convencionais, (uniões heterossexuais) de vez que o preconceito, a discriminação, com relação à homossexualidade sempre se constituíram os principais entraves à regulamentação da união homoafetiva, os de natureza religiosa, em especial (JÚNIOR, 2010).

Reconhecer o direito à igualdade da população LGBTQIA+ é defender também direitos iguais quando se trata de oportunidades de trabalho. No próximo capítulo aborda-se mais especificamente as questões relacionadas a iniciativas de inclusão, pela educação, e a necessidade de reafirmar os direitos ao trabalho para esta população.

4. A INCLUSÃO DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ AO MERCADO DE TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 decretou como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito Brasileiro “promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, IV), deste modo revelar um novo modelo jurídico no qual toda pessoa, sem interessar suas características materiais ou imateriais, tem iguais direitos a outra, eliminando-se qualquer forma de discriminação. A igualdade de todas as pessoas é reforçada no capítulo do art. 5º, no qual se declara que “todos são iguais perante a lei...”, devendo a igualdade ser compreendida não apenas a partir da sua limitada aceção formal oriunda do liberalismo, que ignora as diferenças existentes entre os membros da sociedade, mas interpretada como uma igualdade material, que determina tratar os iguais como iguais e os desiguais como desiguais (LOPES; MAIA, 2012).

No entanto, o preconceito e discriminação contra os homossexuais manifesta-se aberta, violenta e até ardilosa tornando-se uma marca comum da sociedade brasileira. Em meio a esses fatos o Estado tem a obrigação constitucional de adotar políticas públicas como uma forma de mudar opiniões preconceituosas de certa parcela da população, a vista disso eliminar a exclusão injusta de setores minoritários do exercício legítimo dos seus direitos (RIBEIRO; REIS, 2019).

Foi criado, em 2004, o Brasil Sem Homofobia: Programa de Combate à Violência e à Discriminação Contra GLBT e de Promoção da Cidadania Homossexual (BSH), cuja centralidade consistiu no combate à homofobia, à violência física, verbal e simbólica e na defesa das identidades de gênero e da cidadania homossexual. A criação do BSH foi pautada pelo movimento social, iniciando-se então o processo de construção do programa. Para tal, resgataram-se demandas históricas do movimento LGBT, além de parcerias com ONGs e universidades no processo de elaboração de justificativas, estruturação e formatação do documento em questão. Sob a responsabilidade da SDH, contou com o apoio do Ministério da Saúde e do Programa Nacional de AIDS, principal lócus de articulação do movimento LGBT com a referida secretaria (VIANNA, 2015, p.799).

O programa “Brasil sem homofobia” diferencia-se dos projetos anteriores já lançados, pois, propõe inserir o tema da diversidade sexual no espaço escolar e traz a discussão da identidade de gênero, igualdade de gênero e orientação sexual. O programa prevê ações principalmente no campo da justiça e da educação, buscando a afirmação da proteção das minorias sexuais contra os efeitos do preconceito e da

igualdade de direitos. Dentre os seus objetivos, a recomendação de cursos de formação para professores/as tem como alvo o estímulo do respeito à diversidade sexual como um direito fundamental para o pleno exercício da cidadania da população LGBTQIA+. Para dar conta deste objetivo, o Ministério da Educação lançou editais, em 2005 e 2006, propondo o financiamento de projetos de formação de professoras/es, nesse período quinze projetos foram escolhidos em 2005 e 32 em 2006, entre estes, projetos de duas ONGs de Porto Alegre foram aprovados nos dois editais citados (NARDI; QUARTIERO, 2012).

De acordo com a Secretaria de Estado dos Direitos Humanos e Cidadania do Maranhão (2009), atualmente muitos estados brasileiros dispõem de leis e constituições que garantem direitos de igualdade e não discriminação por razões como orientação sexual ou identidade de gênero. No entanto, embora a Constituição de 1988 incorpore os princípios da dignidade humana, a não discriminação e da igualdade, até hoje o Congresso Nacional não aprovou uma lei voltada especificamente para a promoção da cidadania LGBTQIA+, como existe, por exemplo, contra o preconceito racial.

A discriminação e o preconceito não se estabelecem somente no modo de produção capitalista, porém é necessário compreender que este modo de produção capitalista se apropria dos princípios ligados a opressões diretamente conhecidas como “minorias sociais” para então explicar tal sobreposição de determinada população sobre outra, tal situação não diferente da forma como o sistema capitalista busca “desvalorizar” e não legitimar a identidade de gênero e/ou orientação sexual que divergem dos padrões até então estabelecidos pelos heteronormativos a partir da homofobia, transfobia, sexismo, racismo (MENEZES; OLIVEIRA; NASCIMENTO, 2018).

O preconceito e a discriminação em relação à diversidade sexual e de gênero são fenômenos universais, específicos e apropriados por diversos modos de produção. No capitalismo esse contexto se apresenta bastante vivo e real com particularidades que devem ser analisadas com cautela e criticidade. Deste modo, inicialmente para tentarmos compreender como se faz presente todo processo de preconceito e discriminação contra a população de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – LGBT no mercado de trabalho formal é preciso situarmos de que sistema econômico-social estamos nos referindo com suas especificidades e particularidades e quais as principais demandas do público alvo que buscamos analisar nesse contexto, entendendo a grande relevância desse assunto por percebermos que tal problemática faz-se presente na vida da população LGBT de forma a negligenciar e retirar seus direitos de cidadãos/as, colocando esse público em agravante situação de vulnerabilidade social diretamente ligada a outras

demandas sociais, a exemplo da ausência e carência do acesso à educação, à profissionalização, à saúde, à assistência e previdência social, e, demais direitos humanos, civis, políticos e sociais (MENEZES; OLIVEIRA; NASCIMENTO, 2018, p. 01).

O debate em torno de políticas para a educação que incluam os temas do reconhecimento da diversidade sexual e do respeito a ela, a compreensão da homofobia e a necessidade de combatê-la é recente no mundo todo e também no Brasil. Entretanto, mesmo sendo recente, pode-se afirmar que existe um movimento importante nas sociedades ocidentais mais propriamente naquelas fundadas em uma matriz democrática e laica de debate e implantação de programas e projetos de educação sexual que respeitem a diversidade da população LGBTQIA+. No contexto brasileiro estão associadas à ação dos movimentos sociais LGBTTIQ (Lésbico, Gay, Bissexual, Transexual, Transgênero/Travesti, Intersexual e Queer), que se fortaleceram no Brasil na virada dos anos 1980/1990 em relação direta ou indireta com a epidemia da aids e com a redemocratização do país (NARDI; QUARTIERO, 2012).

Associada ao machismo, à baixa escolaridade e impunidade, a homofobia se espalha várias esferas sociais, provocando a estigmatização do indivíduo homossexual. No meio organizacional, a situação não é diferente, sendo observadas distintas formas de discriminação do diferente, onde se observam diferentes formas de discriminação e rejeição do outro, e isso se estende aos homossexuais, que muitas vezes se veem impotentes diante de preconceitos e comportamentos discriminatórios, disfarçados ou explícitos, e que acabam por limitar as chances de crescimento profissional, de relacionamentos sociais, e de incorporação mais ampla nas organizações (SIQUEIRA et al. 2009)

A discriminação contra pessoas LGBTQIA+ no local de trabalho significa que estes indivíduos não podem deliberadamente expor sua orientação sexual e sua opção é ocultar sua orientação sexual e entrar nos “padrões”, escondendo sua identidade de gênero no ambiente de trabalho estas pessoas acabam desenvolvendo problemas físicos e mentais. O estrangulamento da identidade de gênero no local de trabalho não é tarefa simples, e sim que requer atenção constante nas conversas com os colegas de trabalho, o que significa criar barreiras e conseqüentemente excluir os possíveis companheiros e amigos do ambiente de trabalho (TEIXEIRA; ALBUQUERQUE, 2019).

De acordo com Vecchiatti (2019) por razões equivalentes, são inadmissíveis práticas de bullying em escolas e assédio moral no ambiente de trabalho contra pessoas LGBTQIA+. Aliás, considerando que o bullying transfóbico de parte da sociedade faz com que muitas travestis e transexuais abandonem as escolas e se sejam forçadas a se tornarem profissionais do sexo para sobreviverem. São urgentes políticas públicas e ações afirmativas para fornecer educação formal e empregos para tais populações de sorte a lhes possibilitar uma escolha real, possibilitando àquelas que desejem abandonar a prostituição e àquelas que não tenham mais condições de exercer tal atividade um emprego formal, inclusive com cotas para universidades, nos mesmos moldes das cotas raciais e sociais, pois as cotas têm como um de seus principais critérios, além da reparação de discriminação histórica, a garantia da diversidade social nas universidades, que teria muito a se enriquecer com a presença de travestis e transexuais.

Esse fato deixa uma grande lacuna no ordenamento jurídico brasileiro, que abre espaço para leis discriminatórias, como a lei do código penal militar, que em seu artigo 235 trata os atos sexuais entre soldados do mesmo sexo como crime, desta forma indo na contramão dos direitos humanos. A falta desse propósito jurídico ainda limita muitos direitos da comunidade LGBTQIA+, como os decorrentes do reconhecimento das uniões civis, como as questões previdenciárias e de expansão de benefícios (SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA DO MARANHÃO, 2009).

O desafio de conseguir “sair do armário” na vida pessoal e profissional faz com que o homem gay acabe possibilitando novas oportunidades para este no local de trabalho. O gay que decide transparecer a orientação sexual acaba por vivenciar menos conflitos e fica mais confortável para disputar cargos, sem receio de que descubram a sua identidade sexual, desta forma acaba por criar na organização maior respeito, simpatia e tolerância pela sua orientação sexual (ALENCAR; SANTOS; MELO, 2018).

A primeira e principal associação de abrangência nacional, que reúne mais de 200 grupos LGBTQIA+ no Brasil, é a Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos (ABGLT), fundada em 1995 e hoje é a maior rede LGBT latino-americana. Entre suas linhas preferencial de atuação, destaca-se o trabalho de advocacy no âmbito dos poderes Legislativo, Executivo e Judiciário. Além desta Associação, que possui caráter misto, outras de

alcance nacional, que reúnem grupos de segmentos identitários, são a mencionada Associação Nacional de Travestis e Transexuais - Antra, a Associação Brasileira de Lésbicas (ABL), a Liga Brasileira de Lésbicas (LBL), o Coletivo Nacional de Transexuais (CNT), a Associação Brasileira de Gays (ABRAGAY) e a Articulação Brasileira de Gays (Artgay). Há também outras organizações que representam segmentos LGBT's ainda mais específicos, a partir de características identitárias como raça/cor e idade, a exemplo da Rede Afro GLBT, o Coletivo Nacional de Lésbicas Negras Feministas Autônomas (Candaces-BR) e a Rede E-Jovem. Observe-se, por outro lado, que uma análise das dificuldades e avanços na implementação de políticas públicas de combate à homofobia e de incentivo à cidadania da população LGBTQIA+ como (MELLO; BRITO; MAROJA, 2011)

§a ausência de arcabouço jurídico explícito que legitime a formulação e a implementação de políticas públicas voltadas à garantia da cidadania da população LGBT, a exemplo de legislação federal que proíba a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, que assegure direitos conjugais e parentais a casais de pessoas do mesmo sexo e que permita a alteração de nome e sexo nos documentos de registro de pessoas travestis e transexuais; §constatação de que os documentos que prevêm ações e programas direcionados à população LGBT, nos três níveis de governo, geralmente assumem a forma de atos normativos secundários, oriundos do Poder Executivo – decretos, portarias, resoluções, recomendações e instruções –, dotados de menor “força” normativa, quando comparados a leis, ou mesmo de nenhum caráter normativo, quando não passam de documentos divulgados de maneira absolutamente informal, como foi o caso do Brasil sem Homofobia e do Plano Nacional LGBT, por mais que resultem de demandas e pressões de grupos da sociedade civil; §dificuldade de se assegurar efetividade aos atos normativos secundários antes referidos, o que traz grande insegurança jurídica, já que podem ser sumariamente revogados por vontade do governante da vez; no tocante aos dispositivos programáticos, que se traduzem em iniciativas como o Brasil sem Homofobia, o Plano Nacional LGBT e o PNDH 3, a maior e quase intransponível dificuldade é a falta de meios explícitos para efetivá-los; §grande quantidade de projetos de lei, especialmente em nível federal, que quase nunca vai à discussão e votação – em face da atuação de parlamentares e de grupos da sociedade civil que insistem em negar a legitimidade das demandas da população LGBT –, além de uma tendência mais recente de aumento do número de projetos de lei que explicitamente vetam direitos (MELLO; BRITO; MAROJA, 2011, p.423).

Até agora parece distante, porém, no momento em que a sociedade civil, a partir das ações previstas no Brasil sem Homofobia, no Plano Nacional LGBT e no Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH 3), terá condições de persuadir os integrantes do Congresso Nacional a reconhecer que a mudança no ordenamento jurídico é pressuposto indispensável para assegurar que as políticas públicas para a população LGBTQIA+ sejam mecanismos eficazes de progresso da igualdade na

esfera pública entre todas as pessoas, independentemente de orientação sexual e identidade de gênero (MELLO; BRITO; MAROJA, 2011).

A Associação Internacional de Gays e Lésbicas, (ILGA) pelo terceiro ano publica o seu relatório anual sobre Homofobia de Estado ao redor do mundo. A associação declara que quer tornar público e acusar, e que, nesta altura do século XXI, ainda continuam a tratar os seus cidadãos LGBTQIA+ como pessoas de segunda categoria, que não merecem quaisquer considerações da sociedade. A ILGA afirma que quem não é merecedor de nenhuma consideração são os estados, estes deveriam se envergonhar de negar a um número significativo de seus cidadãos a dignidade, respeito e gozo de todos os direitos ao pé da igualdade em sociedade, e para a associação o estado está em débito com a população homossexual (OTTOSSON, 2009).

O termo “homofobia” é emblemático neste sentido, e é sem dúvida um dos mais utilizados pelos diversos programas governamentais para denominar ações e projetos institucionais, assim como aqueles oriundos dos movimentos sociais, o que não o isenta de críticas. A palavra foi inicialmente usada pelo psicólogo George Weinberg em 1969 (portanto, no mesmo ano da revolta de Stonewall, em Nova York) e retomado no seu livro *Society and the Healthy Homosexual*, de 1972. O termo designa o medo irracional da homossexualidade que conduz a reações irracionais, além do desejo de destruir o estímulo da fobia ou tudo que possa se relacionar a ela. Hoje, a palavra tem definições e usos múltiplos, podendo significar medo, aversão, discriminação, preconceito etc. Daniel Borillo, por exemplo, define homofobia como “uma manifestação arbitrária que consiste em designar o outro como contrário, inferior ou anormal. Sua diferença irreduzível o coloca em outro lugar fora do universo comum dos humanos” (2000:3). Estamos aqui distantes, portanto, da definição clássica de fobia (NARDI; QUARTIERO, 2012, p. 62).

Ao mesmo tempo que surgem buscas pelos direitos de cidadania da população LGBTQIA+, continua evidente que, no Brasil, ainda é escasso o conhecimento das necessidades em saúde da população homossexual, conhecimento esse que se demonstra como primordial para promover o desenvolvimento das políticas de saúde direcionadas a causa LGBTQIA+ (ALBUQUERQUE, et al. 2013). De acordo com Vecchiatti (2019), por exemplo, o direito à cirurgia de transgenitalização se consolidou em 1997, ao menos não ter sido questionada desde então, a medida que, o Conselho Federal de Medicina (CFM), aprovou a Resolução nº 1.482/97, na qual autorizou expressamente a realização da cirurgia de transgenitalização para o tratamento de pessoas transexuais, afirmando em seus “considerandos” justamente a inexistência de crime contra (médicos/cirurgiões) por ausência de dolo (intenção de

machucar/lesionar), a resolução esta posteriormente atualizada pela Resolução nº 1.955/2010. São pequenas conquistas que permitem garantia de direitos básicos para esta população.

O Supremo Tribunal Federal (STF) acolheu os fundamentos da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) na Opinião Consultiva n.º 24/17. Em síntese, a Corte IDH afirmou que a identidade de gênero não se prova, por ser algo auto percebido pela pessoa, tema no qual a pessoa é soberana para autodefinir, na verdade, auto reconhecer/identificar, por não ser algo dependente de “escolha” ou “opção” da pessoa, de sorte que a mera declaração de vontade da pessoa transgênero deve ser suficiente para o Estado e a sociedade respeitar sua identidade de gênero. Assim, a exigência de laudos de profissionais da saúde viola o direito de liberdade e autonomia moral da pessoa transgênero na definição de sua identidade de gênero. Afirmou a Corte IDH que a exigência de cirurgia acaba impondo uma esterilização compulsória da pessoa para que tenha sua identidade de gênero respeitada, o que é, claramente, abusivo para a integridade corporal de pessoas trans que não desejam realizar a cirurgia, violando, inclusive, o célebre direito de personalidade (VECCHIATTI, 2019).

No Brasil, a questão das restrições à liberdade de expressão ainda carece de desenvolvimento e melhores compreensões. Não é à toa, que se diz que a liberdade de expressão é um grande mal-entendido nesse país (e no mundo), visto que há pessoas que se acham no “direito” de ofender indivíduos e/ou grupos mediante generalizações preconceituosas e até mesmo explanar discursos aptos a incitar o preconceito e/ou à discriminação a uma parte específica que também fazer parte da sociedade, a população LGBTQIA+ (VECCHIATTI, 2019).

O termo diversidade sexual vem sendo utilizado de uma maneira ampla tanto na área das políticas públicas quanto nos movimentos sociais e da educação. Esta expressão vem se afirmando como opção ao termo diferente ou diverso, e é utilizada no sentido da multiplicidade e da singularidade, buscando assim mostrar que todos e todas fazemos parte da diversidade de expressões de gênero e sexualidade, a qual é constituinte do humano. É importante ressaltar, entretanto, que em seu uso cotidiano acaba por ser tomada como um denominador comum para aqueles e aquelas que não são heterossexuais, ou cuja identidade de gênero não obedece à imposição da linearidade sexo-gênero-sexualidade. É a heteronormatividade que faz com que a heterossexualidade fique excluída do uso corrente do termo diversidade sexual, pois aquilo que é normal não precisa/deve ser nominado, uma vez que é compulsório, ou seja, todos e todas são, até prova em contrário, tidos/as como heterossexuais (NARDI; QUARTIERO, 2012, p. 62).

Em Porto Alegre, a Secretaria Municipal de Educação (SMED) realizou programas de “Educação Sexual” no início da primeira gestão do Partido dos Trabalhadores, uma proposta de capacitação para a rede municipal. Em 1990 a Secretaria promoveu o curso “Sexo em Debate na Escola”, em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde e Serviço Social. Este treinamento de professores/as em orientação sexual foi proposto com a duração de um ano. O projeto de orientação sexual (termo escolhido em substituição à educação sexual) da SMED de Porto Alegre foi implantado em 25 escolas da rede em 1991. O projeto tinha como principal ideia que o trabalho deveria ser desenvolvido em caráter sistemático e permanente no currículo escolar, no tempo de um turno semanal, sendo facultativa a participação das/os alunas/os e oferecido em horário alternativo ao estudo regular. Em várias escolas da rede municipal as oficinas se mantiveram por alguns anos e os grupos/reuniões de discussão com a comunidade escolar de fato foram levados a sério. Com o passar do tempo todas as propostas de intervenção nas escolas, além de outras iniciativas, abordando o tema da sexualidade foram extintas, e a temática só foi retomada, com propostas de maior abrangência, dentro do programa “Brasil sem Homofobia” e do projeto federal “Saúde e Prevenção na Escola” (SPE), uma ação do Ministério da Educação, Ministério da Saúde, UNESCO, UNICEF e UNFPA (NARDI; QUARTIERO, 2012). Exemplos como este indicam caminhos para a criação de políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho, pois o preconceito e a exclusão da população LGBTQIA+ é muito presente no nosso contexto.

No contexto organizacional, o indivíduo gay é objeto de injustiças e de situações que o degradam em seu ambiente de trabalho, tendo dificuldades em exercer seus direitos, benefícios, como plano de saúde para os parceiros, são frequentemente negados, apesar da tendência de mudança em várias empresas. É contraditório se pensar que, por um lado, as organizações se mostram mais abertas aos homossexuais, desde que não sejam afeminados e nem saiam do padrão social pré-estabelecido. Mas, por outro, lado o empregado gay teme um possível *coming out* (expressão que significa assumir publicamente sua identidade sexual), seus efeitos e, principalmente, a possível exclusão dele da empresa que, apesar de lhe conceder alguns benefícios equivalentes aos concedidos aos heterossexuais, não o protege de atos discriminatórios (SIQUEIRA et al. 2009)

A defesa da população LGBT ganha destaque na Secretaria de Direitos Humanos do Estado do Paraná (SDH/PR), sendo uma das áreas de atuação desse

órgão público federal, que visa proteger e promover políticas públicas destinadas a essa comunidade. A noção de “minorias”, na qual a população LGBTQIA+ está inscrita, destaca a importância desse assunto nas pautas da SDH/PR. Entendemos que ser parte de “minorias”, como no caso da população LGBTQIA+ significa estar inscrito em relações de pertencimento e exclusão, pertencer a essa “minorias” coloca em jogo a negativa de não ser maioria, de não ser heterossexual, produzindo sentidos em outras posições discursivas e estabelecendo outras relações com as instituições governamentais dentro da estrutura política brasileira. Compreendemos que, como efeitos de sentidos, a questão da necessidade de uma postura de proteção a esses indivíduos, resultando em ações por parte do Governo Federal no sentido de resguardar e promover diretrizes que garantam a diminuição do preconceito e assegurem a preservação dos direitos básicos dessa população (BASTOS; GARCIA; SOUSA, 2017).

Apesar de um cenário de muitas dificuldades, resistências e obstáculos, a opção política do movimento LGBTQIA+ de lutar pela inclusão de suas demandas na agenda de políticas públicas do Poder Executivo, é uma estratégia que contribui para ampliar as possibilidades de garantir os seus direitos humanos e de cidadania. Nesse contexto, o desenvolvimento dos valores e práticas de respeito à diversidade de orientações sexuais e identidades de gênero claramente é um recurso importante para que diferentes grupos sociais passem a ter uma visão de uma sociedade livre, justa e sem preconceitos (MELLO; BRITO; MAROJA, 2011).

Por meio do trabalho, o ser humano se transforma, trocando constantemente saberes e aprendizados agindo sobre a natureza, e assim desenvolvendo suas potencialidades, estas que até então estavam ocultas e submetendo as forças naturais ao seu próprio poder. Os objetos e forças da natureza são transformados em meios, objetos de trabalho, matérias-primas. Esses recursos ajudarão a descobrir novas potencialidades e a gerar novas formas de desenvolvimento (RIBEIRO; REIS, 2019). E tais condições e direitos devem ser assegurados para todos. Todas as formas de discriminação devem ser vedadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os Direitos Humanos desempenham um papel importante na garantia de uma vida digna para a população LGBTQIA+. Essa categoria de direitos é responsável pela criação de outras, através de normas e de políticas públicas de inclusão, bem como pela legitimação e efetivação de garantias por meio das constantes lutas e ações realizadas por grupos, minorias e movimentos sociais. Há uma privação de acesso aos direitos básicos das pessoas homossexuais como consequência por não se adequarem ao padrão hegemônico da identidade de gênero, assim, negando a dignidade que suas vidas precisam ter para serem vividas.

Este trabalho teve como objetivo identificar políticas de inclusão social para a inserção no mercado de trabalho da população LGBTQIA+. Os resultados encontrados apontam que essa discussão ainda é muito inicial na sociedade brasileira e nos estudos relacionados ao mercado de trabalho. Os principais pontos de dificuldades são a ausência de políticas públicas LGBT's, a falta de uma estrutura jurídica específica para o público LGBTQIA+, a falta de leis que resguardem os direitos dessa população, falhas na comunicação entre o Estado e a sociedade civil, a falta de previsão orçamentária para os planos e programas de combate a homofobia no país e a falta de representação política no meio LGBTQIA+.

Este estudo evidencia a estigmatização e a exclusão social vivenciada pela população LGBTQIA+, ocasionando minimização de oportunidades de trabalho, evasão escolar, repressão quanto à sexualidade, perda do vínculo familiar, entre outros. Para que essa parcela da sociedade tenha os mesmos direitos que toda a população desse país, é preciso que se crie programas de apoio familiar para jovens que são expulsos e agredidos em suas casas familiares e políticas de inclusão social e no mercado de trabalho. É preciso fortalecer mecanismos para o processo de auto aceitação e o empoderamento dessa população para que venham a ter seus direitos assegurados.

O presente estudo baseou-se intimamente na discussão que os artigos selecionados levantavam sobre a referida temática. Assim, a exploração de outras perspectivas acerca dos desdobramentos das políticas de inclusão social para a inserção no mercado de trabalho da população LGBTQIA+ se tornam necessárias, mas principalmente a implementação de políticas públicas para a inclusão da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho visando o enfrentamento da

discriminação é condição para a garantia de direitos iguais para essa parcela da população. Nesse sentido, uma vez observado o papel do governo e das organizações na sociedade civil, esse processo dará uma importante visão da comunidade LGBTQIA+ um melhor entendimento das necessidades LGBT's no Brasil.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Grayce Alencar et al. Homossexualidade e o direito à saúde: um desafio para as políticas públicas de saúde no Brasil. **Saúde em Debate**. v. 37, n. 98, p. 516-524, 2013. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/sdeb/a/JhwFvPRq3LCSQTqkLgtHZ7f/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 fev. 2022

ALBORNOS, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: editora brasiliense, 2017. *E-book* (100 p.). Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=zmgvDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=O+que+%C3%A9+trabalho+&ots=eaDJjM5NIJ&sig=UwqrVzLdg2aR2ZYr8w7v1BoRdHI#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 04 maio. 2021.

ALENCAR, Maria Patrícia de; SANTOS, Nágela Cristina G. dos; MELO, Miguel Ângelo S. de. Assédio Moral de LGBT no âmbito Organizacional. **Id on Line Rev.Mult. Psic.** vol.12, n. 40, p. 413-442, 2018. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/1134>. Acesso em: 02 abr. 2021.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno; COSTA, Clériston Alves. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29, dez 1995. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901995000600004&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 02 abr. 2021.

BASTOS, Gustavo Grandini; GARCIA, Dantielli Assumpção; SOUSA, Lucília Maria Abrahão e. A homofobia em discurso: Direitos Humanos em circulação. **Linguagem em (Dis)curso**. v. 17, n. 01, p. 11-24, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-4017-170101-0416>. Acesso em: 15 jan. 2022.

BERTONCINI, Carla. Pelo reconhecimento de uma entidade familiar: união homoafetiva. p. 01-156, 2011. **Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo**, São Paulo 2011. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/5584>. Acesso em: 18 fev. 2022.

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estud. av.**, São Paulo, v. 34, n. 100, p. 141-165, dez 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000300141&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 27 abr. 2021.

CECCARELLI, Paulo Roberto. A invenção da homossexualidade. **Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 2, n. 02, nov 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/2268>. Acessado em 18 abr. 2021.

CONSELHO Nacional de Combate à Discriminação. **Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual**. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. *E-book* (32 p.). Disponível em: <https://www.ufpb.br/escolasplurais/contents/noticias/e-books/brasil-sem-homofobia>. Acesso em: 03 maio. 2021.

CORSEUIL, CARLOS HENRIQUE LEITE; FRANCA, MAÍRA PENNA; POLOPONSKY, KATCHA. A INSERÇÃO DOS JOVENS BRASILEIROS NO MERCADO DE TRABALHO NUM CONTEXTO DE RECESSÃO. **Novos estud. CEBRAP**, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 501-520, set 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002020000300501&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 24 abr. 2021.

COUTINHO, Maria Chalfin. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho**, v.12, n. 2, p. 189-202, 2009. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25749>. Acesso em: 03 maio. 2021.

FEITOSA, Cleyton. As diversas faces da homofobia: diagnóstico dos desafios da promoção de direitos humanos LGBT. **Periódicus**, Salvador, n. 5, v. 1, maio-out 2016. Revista de estudos indisciplinados em gêneros e sexualidades. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/view/17193>. Acesso em: 02 abr. 2021.

FERREIRA, Breno de Oliveira; SOUZA, Ana Beatriz Laurindo; MOREIRA, Liliane Leite. “Mercado Colorido”: Percepções de gays sobre o mercado de trabalho de Teresina-PI. **Revista Eletrônica Gestão & Saúde**. v. 6, n. 2, p. 1564-84, 2015. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/231164426.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2008. *E-book* (200 p.). Disponível em: <https://biblioteca.isced.ac.mz/bitstream/123456789/707/1/M%C3%A9todos%20de%20Pesquisa%20Social.pdf>. Acesso em: 01 maio. 2021.

HORST, Claudio Henrique Miranda. Política Social e População LGBT. **Anais do 3º Encontro Internacional de Política Social e 10º Encontro Nacional de Política Social**. Vitória – ES, p. 1-16, jun 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/10001>. Acesso em: 02 abr. 2021.

IRINEU, Bruna Andrade; OLIVEIRA, Brendhon Andrade. UM BALANÇO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABALHO, EMPREGO E RENDA PARA A POPULAÇÃO LGBT NO BRASIL E NA ARGENTINA (2004-2014). **Revista Direitos Humanos e Democracia**, [S. l.], v. 8, n. 16, p. 40–55, 2020. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/7298>. Acesso em: 03 maio. 2021.

LOPES, Ana Maria D'ávila; MAIA, Renato Espíndola Freire. Políticas públicas de reconhecimento para a defesa dos direitos humanos dos homossexuais. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília a. 49 n. 194. p.75-87, abr./jun 2012. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/496579/000952686.pdf?sequence=1>. Acesso em: 16 abr. 2021.

MATTEI, LAURO; HEINEN, VICENTE LOEBLEIN. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Brazil. J. Polit. Econ.**, São Paulo, v. 40, n. 4, p. 647-668, dez 2020. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-31572020000400647&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 27 abr. 2021.

MENDES, Wallace Góes; SILVA, Cosme Marcelo Furtado Passos da. Homicídios da População de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais ou Transgêneros (LGBT) no Brasil: uma Análise Espacial. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 5, p. 1709-1722, maio 2020. Disponível em:

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020000501709&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 03 maio. 2021.

MENEZES, Moisés Santos de; OLIVEIRA, Antônio Carlos de; NASCIMENTO, Ana Paula Leite. LGBT e Mercado de Trabalho: uma trajetória de Preconceitos e Discriminações. **Portal Realize**. p. 1-12, abr 2018. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/editora/ebooks/conquerer/2018/TRABALHO_EV106_MD1_SA7_ID186_04032018135735.pdf. Acesso em: 15 abr. 2021.

MOTT, Luiz. A revolução homossexual: o poder de um mito. **Revista USP**, São Paulo, n. 49, p. 40-59, mar./maio 2001. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/32907-Texto%20do%20artigo-38491-1-10-20120711.pdf>. Acesso em: 03 maio. 2021.

MORAES, Jhony Pereira; OLIVEIRA, Sidinei Rocha-de-. JUVENTUDE, FORMAÇÃO E TRABALHO: APROXIMANDO AS TEORIAS DE INSERÇÃO PROFISSIONAL E SCHOOL-TO-WORK. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 42, e223807, 2021. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302021000100309&lng=en&nrm=iso. Acesso em 25 abr. 2021.

NAGAMINE, Renata Reverendo Vidal Kawano. Os direitos de pessoas LGBT na ONU (2000-2016). **Sex., Salud Soc. (Rio J.)**, Rio de Janeiro, n. 31, p. 28-56, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-64872019000100028&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 25 abr. 2021.

NARDI, Henrique Caetano; QUARTIERO, Eliana. Educando para a diversidade: desafiando a moral sexual e construindo estratégias de combate à discriminação no cotidiano escolar. **Sexualidad, Salud y Sociedad**. n. 11, p. 59-87, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-64872012000500004>. Acesso em: 23 jan. 2022.

NASCIMENTO, Márcio Alessandro Neman do. Homofobia e homofobia interiorizada: produções subjetivas de controle heteronormativo? **Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social**. n. 17, p. 227-239, 2010. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53712938014>. Acesso em: 14 fev. 2022.

OTTOSSON, Daniel. Un informe mundial sobre las leyes que prohíben la actividad sexual con consentimiento entre personas adultas. **Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bissexuales, Trans e Intersex (ILGA)**. p. 01-71, 2009. Disponível em: <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/209>. Acesso em: 15 fev. 2022.

PEREIRA, Cleyton Feitosa. Notas sobre a trajetória das políticas públicas de Direitos Humanos LGBT no Brasil. **Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos**. Bauru, v. 4, n. 1, p. 115-137, jan./jun 2016. Disponível em:

<https://www3.faac.unesp.br/ridh/index.php/ridh/article/view/307>. Acesso em: 02 abr. 2021.

REIS, Mauricio Cortez. As consequências do desemprego para os rendimentos de reemprego: uma análise para diferentes condições do mercado de trabalho. **Estud. Econ.**, São Paulo, v. 50, n. 4, p. 705-732, dez 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612020000400705&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 24 abr. 2021.

RIBEIRO, Breno Lucas Carvalho; REIS, Ítalo Moreira. Trabalhadores homossexuais, sustentabilidade e democracia: diálogos para a efetivação de políticas públicas no combate à discriminação nos ambientes laborais. **Revista de Direito da Faculdade Guanambi**, Guanambi, v. 6, n. 1, e251, jan./jun 2019. Disponível em: <http://revistas.faculdadeguanambi.edu.br/index.php/Revistadedireito/article/view/250>. Acesso em: 16 abr. 2021.

SALES, Ricardo Gonçalves de. **Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho**: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT. 2017. Dissertação (Mestrado em Interfaces Sociais da Comunicação) - Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-12012018-112601/pt-br.php>. Acesso em: 04 maio. 2021.

SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA DO MARANHÃO. **Cartilha Homofobia**. São Luís – MA. 1ª edição, p.1-48, 2009. Disponível em: https://www.mpma.mp.br/arquivos/CAOPDH/cartilha_Homofobia.pdf. Acesso em: 14 abr. 2021.

SILVA, Josué Pereira da. Do tempo escolhido aos fins do sono: tempo de trabalho e renda básica no capitalismo tardio. **Soc. estado.**, Brasília, v. 35, n. 3, p. 723-740, dez 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922020000300723&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 14 abr. 2021.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares et al. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **Organizações & Sociedade**. v. 16, n, p. 447-461, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300003>. Acesso em: 20 fev. 2022.

SOUSA, Karol Jefessom Alves de. AS DIVERSAS MANIFESTAÇÕES LGBT. **Revista Clóvis Moura de Humanidades**. v. 2, n. 1, p. 27-44, 2016. Disponível em: <https://revistacm.uespi.br/revista/index.php/revistacmuespi/article/view/1>. Acesso em: 15 fev. 2022.

TEIXEIRA, Jullyane Alves; ALBUQUERQUE, Rossana Maria Marinho. Rompendo Armários: A Experiência Profissional de Trabalhadores Administrativos Lgbt em Ambientes Universitários. **Editora Realize**. p. 1-5, Anais IV DESFAZENDO GÊNERO. 2019. Disponível em: <http://www.editorarealize.com.br/editora/anais/desfazendo->

genero/2018/TRABALHO_EV129_MD4_SA27_ID272_22082019215938.pdf. Acesso em: 02 abr. 2021.

VECCHIATTI, Paulo Roberto Iotti. A Constituição de 1988 e a evolução dos direitos da população LGBTI+. **Revista de Direito da Faculdade Guanambi**. v. 06, n. 01, p. 1-61, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.29293/rdfg.v6i01.247>. Acesso em: 20 fev. 2022.

VIANNA, Cláudia Pereira. O movimento LGBT e as políticas de educação de gênero e diversidade sexual: perdas, ganhos e desafios. **Educ. Pesqui.**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 791-806, set 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022015000300791&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 29 abr. 2021.