

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**

WILENA MARGRAF

**O MERCADO DE TRABALHO DO MUNICÍPIO DE PONTA-GROSSA – PR
ANALISADO A PARTIR DA PERSPECTIVA LGBTQ+**

PONTA GROSSA

2021

WILENA MARGRAF

**O MERCADO DE TRABALHO DO MUNICÍPIO DE PONTA-GROSSA – PR
ANALISADO A PARTIR DA PERSPECTIVA LGBTQ+**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Ciências Sociais Aplicadas. Área de concentração: Estado, Direitos e Políticas Públicas.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Mirna de Lima Medeiros
Co-orientadora: Prof^a. Dr^a Sandra Maria Scheffer

PONTA GROSSA

2021

M329 Margraf, Wilena
O mercado de trabalho do município de Ponta-Grossa - PR analisado a partir da perspectiva LGBTQ+ / Wilena Margraf. Ponta Grossa, 2021.
143 f.

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas - Área de Concentração: Cidadania e Políticas Públicas), Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientadora: Profa. Dra. Mirna de Lima Medeiros.

Coorientadora: Profa. Dra. Sandra Maria Scheffer.

1. LGBTQ+. 2. Mercado de trabalho. 3. Diversidade sexual - políticas. 4. Ações afirmativas. I. Medeiros, Mirna de Lima. II. Scheffer, Sandra Maria. III. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Cidadania e Políticas Públicas. IV.T.

CDD: 320.5

TERMO DE APROVAÇÃO

WILENA MARGRAF

“O mercado de trabalho do município de Ponta Grossa-Pr analisado a partir da perspectiva LGBTQ+.

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

Ponta Grossa, 29 de junho de 2021.

Assinatura pelos Membros da Banca:



Assino representando todos os demais membros

Profª. Drª. Mirna de Lima Medeiros – UEPG-Pr - Presidente

Profª. Drª. Eloiza Apª Silva Ávila de Matos – UTFPR-PR – Membro Externo

Profª. Drª. Lenir Aparecida Mainardes da Silva – UEPG-PR – Membro Interno

Prof. Dr. João Luiz Passador – USP-SP – Suplente Externo

Prof. Dr. Nei Alberto Salles Filho – UEPG-PR – Suplente Interno

AGRADECIMENTOS

Considero este, um trabalho construído por várias mãos, sem as quais seria impossível encerrá-lo.

Agradeço aos meus pais, que mesmo com ideias e posicionamentos diferentes dos meus, sempre apoiaram minha trajetória acadêmica e incentivaram meus estudos.

Ao meu irmão Mateus, com quem divido, desde sempre, as alegrias e resistências de ser LGBTQ+ na atual conjuntura. Pelas horas de ouvidos disponíveis e conselhos em momentos de angústias e ansiedade.

À minha namorada Joy, pelo incansável apoio e incentivo na caminhada, pelos dias de calma que trouxe em tempos difíceis e cansativos. Por se fazer presente a todo momento, pela dedicação, suporte, paciência e amor.

Às minhas orientadoras Mirna de Lima Medeiros e Sandra Maria Scheffer, mulheres que tenho como referência e com quem tanto aprendi como pesquisadora e como pessoa, por acreditarem na minha pesquisa e mergulharem nela junto comigo.

Ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, UEPG e toda sua equipe, levarei as lembranças e aprendizado sempre comigo.

Aos amigos e colegas de turma, por tornarem esse ciclo mais doce. Especialmente: Katriny, Marina Vida, Elisa Fonseca, Renata Nogueira, Aline Melnyk e Douglas Ivan.

Finalizo agradecendo à todas as pessoas LGBTQ+ que vieram antes de mim e lutaram para que hoje a minha e a nossa existência seja (pelo menos um pouco) mais leve. Para todas e todos que lutam, não se calam, compartilham suas vivências, denunciam as intolerâncias, buscam a transformação e não se contentam em existir apenas nas margens e dentro da caixa. À essas pessoas, dedico a construção desse trabalho.

“Temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades”. (Boaventura de Sousa Santos)

RESUMO

No mundo contemporâneo, a diversidade carrega o sentido da busca por oportunidades iguais e pelo respeito às singularidades de cada um. Apesar da Constituição Federal (artigo 5º) defender que todos os indivíduos devem ser tratados da mesma forma, na prática o processo ocorre de forma excludente. O preconceito e a aversão a sujeitos LGBTQ+ ainda são muito presentes, seja em casa pela não aceitação vinda da família, dificuldade de inserção e de permanência no mercado de trabalho, exclusão e segregação vivenciada na sociedade e nas escolas, sendo constantemente, alvos de olhares e piadas. Como prevê o Estado Democrático de Direito, todo indivíduo tem direito fundamental a igualdade, liberdade, trabalho digno e cidadania, mas se faz necessário reconhecer que nem todos conseguem exercê-los com as mesmas oportunidades. Essa pesquisa propõe analisar a inserção da população LGBTQ+ no mundo do trabalho, considerando para isto o mercado laboral do município de Ponta Grossa - Paraná. Para atingir o objetivo proposto, foi feita pesquisa exploratória, de natureza qualitativa, com suporte de técnicas quantitativas. Quanto aos métodos de coleta de dados foram utilizados pesquisa bibliográfica, documental, e questionários aplicados *online*, tratados através de estatística descritiva e análise de conteúdo. Ao todo foram recolhidas 131 respostas e a análise dos resultados indica que a maioria dos LGBTQ+ ponta-grossenses respondentes encontram-se inseridos no mercado de trabalho, mas ainda não observam esse espaço como um lugar livre de preconceitos. Diante dos resultados é possível verificar a necessidade de mais ações e intervenções relacionadas à inclusão e tratamento digno e igualitário nos ambientes laborais do município de Ponta Grossa.

Palavras-chave: LGBTQ+, mercado de trabalho, políticas de diversidade sexual; ações afirmativas.

ABSTRACT

In the contemporary world, diversity carries the meaning of the search for equal opportunities and respect for the singularities of each one. Despite the Federal Constitution (Article 5) defending that all individuals must be treated in the same way, in practice the process occurs in an exclusive manner. Prejudice and aversion to LGBTQ+ subjects are still very present, whether at home due to non-acceptance from the family, difficulty in entering and remaining in the labor market, exclusion and segregation experienced in society and in schools, being constantly the targets of looks and jokes. As provided by the Democratic Rule of Law, every individual has a fundamental right to equality, freedom, decent work and citizenship, but it is necessary to recognize that not everyone can exercise them with the same opportunities. This research proposes to analyze the insertion of the LGBTQ+ population in the world of work, considering the labor market in the municipality of Ponta Grossa - Paraná. To achieve the proposed objective, exploratory research was carried out, of a qualitative nature, supported by quantitative techniques. As for the data collection methods, bibliographical research, documental research, and questionnaires applied online were used, treated through descriptive statistics and content analysis. In all, 131 responses were collected and the analysis of the results indicates that the majority of LGBTQ+ respondents from Ponta Grossa are in the labor market, but still do not see this space as a place free from prejudice. Given the results, it is possible to verify the need for more actions and interventions related to inclusion and dignified and equal treatment in the working environments of the city of Ponta Grossa.

Keywords: LGBTQ +, labor market, sexual diversity policies; affirmative actions.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Faixa etária dos sujeitos LGBTQ+ de Ponta Grossa	83
Gráfico 2 - Orientação sexual dos sujeitos LGBTQ+ de Ponta Grossa	85
Gráfico 3 - Estado Civil dos sujeitos LGBTQ+ de Ponta Grossa	85
Gráfico 4 - Grau de escolaridade dos sujeitos LGBTQ+ de Ponta Grossa.....	86
Gráfico 5 - Inserção dos sujeitos LGBTQ+ no mercado de trabalho de Ponta Grossa.....	88
Gráfico 6 - Dados dos sujeitos LGBTQ+ de Ponta Grossa que trabalham formalmente	91
Gráfico 7 - Relação do emprego formal dos sujeitos LGBTQ+ de Ponta Grossa com a área de formação	91
Gráfico 8 - Sobre a entrada dos sujeitos LGBTQ+ no mercado de trabalho formal de Ponta Grossa	92
Gráfico 9 - Orientação sexual e identidade de gênero no ambiente de trabalho formal de Ponta Grossa	94
Gráfico 10 - Percepção do trabalhador LGBTQ+ formal sobre um ambiente de trabalho com igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTQ+.96	
Gráfico 11 - Percepção do trabalhador LGBTQ+ formal sobre um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e saudável para pessoas LGBTQ+	97
Gráfico 12 - Categorização do trabalhador LGBTQ+ informal.....	100
Gráfico 13 - Relação do emprego informal dos sujeitos LGBTQ+ com a área de formação	101
Gráfico 14 - Entrada dos sujeitos LGBTQ+ no mercado de trabalho informal.....	101
Gráfico 15 - Manifestação da identidade de gênero e/ou orientação sexual no ambiente de trabalho informal.....	102
Gráfico 16 - Orientação sexual e identidade de gênero no ambiente de trabalho informal	103
Gráfico 17 - Percepção do trabalhador LGBTQ+ informal sobre um ambiente de trabalho com igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTQ+	104
Gráfico 18 - Percepção do trabalhador LGBTQ+ informal sobre um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e saudável para pessoas LGBTQ+	105
Gráfico 19 - Motivo do desemprego dos LGBTQ+ em Ponta Grossa	110

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Os 10 compromissos da empresa com a promoção dos direitos LGBTQ+	34
Quadro 2 - Programas e Políticas LGBTQ+ referentes a categoria trabalho	62
Quadro 3 - Ações envolvendo a pauta LGBTQ+ nos âmbitos estadual e municipal	76

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Tipos de violências sofridas por LGBTQ+ na América Latina	52
Figura 2 - Políticas e avanços para a população LGBTQ+ no Brasil	61

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dados da população em idade ativa, economicamente ativa e população ocupada do município de Ponta Grossa	78
Tabela 2 - Setores das atividades econômicas de Ponta Grossa	81
Tabela 3 - Identidade de gênero dos sujeitos LGBTQ+ de Ponta Grossa.....	83
Tabela 4 - Renda mensal dos sujeitos LGBTQ+ de Ponta Grossa	87
Tabela 5 - Manifestação da identidade de gênero e/ou orientação sexual no ambiente de trabalho formal de Ponta Grossa	93
Tabela 6 - Ações empresariais consideradas positivas pelos sujeitos LGBTQ+ no mercado de trabalho formal de Ponta Grossa.....	95
Tabela 7 - Ações encontradas por LGBTQ+ de Ponta Grossa no Trabalho Formal	97
Tabela 8 - Ações empresariais consideradas positivas pelos sujeitos LGBTQ+ no mercado de trabalho informal de Ponta Grossa	103
Tabela 9 - Ações encontradas por LGBTQ+ de Ponta Grossa no Trabalho Informal	106
Tabela 10 - Dificuldades encontradas por sujeitos LGBTQ+ ao procurar emprego em Ponta Grossa	108
Tabela 11 - Tempo de desemprego dos LGBTQ+ de Ponta Grossa	109

LISTA DE SIGLAS

ABGLT	Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis Transexuais e Intersexos
ANTRA	Associação Nacional de Travestis
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
DINK	<i>Double Income, No Kids</i>
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
GGB	Grupo Gay da Bahia
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPARDES	Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IST	Infecções Sexualmente Transmissíveis
LGBTQ+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, Queer e outros
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização não-governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPGCSA	Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
STF	Supremo Tribunal Federal
UNAIDS	Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
CAPÍTULO 1: TRABALHO: REFLEXÕES TEÓRICAS SOBRE O TEMA	22
1.1 TRABALHO: NOÇÕES BÁSICAS E CONSTRUÇÃO HISTÓRICA.....	22
1.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE TRABALHO DECENTE	26
1.3 PRINCÍPIOS DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO, ORIENTAÇÕES E DOCUMENTOS DA ONU PARA A EFETIVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE	28
CAPÍTULO 2: POPULAÇÃO LGBTQ+: COMPOSIÇÃO E TRAJETÓRIA	35
2.1 POPULAÇÃO LGBTQ+: COMPOSIÇÃO	35
2.2 NOTAS SOBRE GÊNERO E TEORIA QUEER.....	38
2.3 POPULAÇÃO LGBTQ+: TRAJETÓRIA.....	43
2.4 POPULAÇÃO LGBTQ+ E O MERCADO DE TRABALHO	50
CAPÍTULO 3: POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÕES AFIRMATIVAS NO COMBATE A LGBTFOBIA	56
3.1 DEFINIÇÕES E ASPECTOS FUNDAMENTAIS SOBRE POLÍTICA PÚBLICA	56
3.2 POLÍTICAS PÚBLICAS LGBTQ+.....	58
3.3 POLÍTICAS DE DIVERSIDADE SEXUAL E AÇÕES AFIRMATIVAS.....	64
CAPÍTULO 4: DELINEAMENTO DO ESTUDO	67
4.1 PERCURSO METODOLÓGICO.....	67
CAPÍTULO 5: ANÁLISES E DISCUSSÕES	71
5.1 MAPEANDO POLÍTICAS E GARANTIAS DE DIREITOS LGBTQ+	71
5.1.1 Mapeando Políticas e Garantias de Direitos LGBTQ+ no Estado do Paraná	71
5.1.2 Mapeando Políticas e Garantias de Direitos LGBTQ+ no Município de Ponta Grossa.....	73
5.1.3 Mapeando Políticas e Garantias de Direitos LGBTQ Referentes ao Trabalho Decente e a OIT	75
5.2 O MERCADO DE TRABALHO PARA SUJEITOS LGBTQ+ EM PONTA GROSSA	77
5.2.1 BASE TERRITORIAL	77

5.2.2	Análise dos Dados Coletados: Caracterização dos Sujeitos de Pesquisa.....	82
5.2.2.1	Trabalho formal	90
5.2.2.2	Trabalho informal.....	99
5.2.2.3	Desemprego	107
	CONCLUSÃO	112
	REFERÊNCIAS.....	115
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	130
	APÊNDICE B – FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS.....	132
	ANEXO A – APROVAÇÃO DO PROJETO NO COMITÊ DE ÉTICA	139

INTRODUÇÃO

Na amplitude da diversidade humana há várias tendências e, com o atual acesso às informações e condições de comunicação, o espectro do grupo dominante – brancos, homens, héteros e cis gêneros (pessoas cuja identidade de gênero condiz com o seu sexo biológico) – pode ser vislumbrado como apenas um dos espectros, o qual tende a ser opressor, sobreposto aos demais, preferidos aos demais, mais belo, mais verdadeiro e mais justo (JESUS, 2010). O paradoxo da diversidade humana traz que somos todos iguais, porém diferentes e únicos. Quanto mais as sociedades transitam na conjuntura globalizada, mais se pluralizam as diferenças grupais e individuais, ou as diversidades já existentes se tornam visíveis, o que antes não ficava.

No ano de 1969 acontecia nos Estados Unidos o levante de *Stonewall*, a rebelião teve como motivação as várias batidas policiais em bares *gays* que eram corriqueiras na época. O nome do levante se explica pelo bar *Stonewall Inn*, situado em Nova York e frequentado pelo público homossexual desde sua inauguração em 1967. Foi nesse estabelecimento, que na noite de 28 de junho de 1969, policiais invadiram e anunciaram sua presença a gritos, tratando os clientes do local com violência e desrespeito. Esses clientes, ao se depararem com a ação policial, não se abalaram e travaram uma batalha, a qual deu início a uma série de protestos e manifestações pró-diversidade (CARTER, 2004).

A partir desse acontecimento, várias mobilizações e ações foram desencadeadas na defesa dos direitos dos sujeitos LGBTQ+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transgêneros, *Queer*, e outros). No Brasil o desabrochar desse movimento eclodiu no final dos anos 1970, juntamente com o surgimento de vários grupos de militância política, os quais buscavam promover e expandir novas formas de representação e entendimento da homossexualidade, contrapostas àquelas relacionadas pejorativamente a “sem-vergonhice”, “pecado” e “doença”.

Essa mobilização de pessoas dispostas a declarar sua sexualidade em público e que se apresentavam como parcela de uma minoria oprimida em busca de alianças políticas, visando o combate ao preconceito e discriminação, apareceu no final da década de 1970, mas deve-se ter em mente que a associação de pessoas que têm a homossexualidade como um aspecto compartilhado em suas vivências é, contudo, muito mais antiga e diversificada no Brasil e nem sempre tiveram caráter político (SIMÕES; FACCHINI, 2009).

Com a delimitação do lugar do heterossexual e das outras classificações de grupos “dominantes”, o poder é naturalizado entre grupos sociais hegemônicos e que ocupam quase sempre postos centrais, ditando, aos demais, os moldes de representação, pois falam por si e pelos outros, seja pela negação dos demais ou por julgá-los subordinados. Assim, a heterossexualidade se naturaliza, é universal e normal, e as demais manifestações são colocadas como o contrário destas premissas (FROEMMING; IRINEU; NAVAS, 2010).

No Brasil de 1970, o então denominado movimento homossexual organizava suas primeiras atividades, ainda que já existissem, desde os anos 1950, ações politizadas separadas e individuais das identidades *gay* e *lésbica* em locais de lazer. Todavia, é nas décadas de 1980 e 1990 que a existência homossexual começa a ser vista, especificamente com a chegada da epidemia de HIV/Aids. Por este motivo, o diálogo com o poder público nessa época se tornou indispensável. A reabertura política e o processo de redemocratização do Brasil foram essenciais para expandir a produção de conhecimento sobre gênero e sexualidade. A partir daí, foi dado início a um processo de conexão entre os múltiplos sujeitos filiados às lutas por direitos sexuais, que perfez em estratégias para interceder na formulação das demandas por políticas públicas (IRINEU, 2014).

Na época atual, 2021, é possível perceber a participação das identidades sexuais e de gênero em diferentes campos da sociedade, como no mercado de trabalho, foco desta pesquisa. Importa entender que o movimento e a comunidade LGBTQ+ são compostos por uma infinidade de sujeitos e possuem práticas que visam modificar a sociedade, ampliar direitos e acabar com o quadro de violências motivadas pela discriminação e ódio contra aqueles/as que fogem das normas hegemônicas de gênero e de sexualidade, historicamente construídas no tecido social (PEREIRA, 2016).

Ainda há muito para se caminhar quando se fala em legislação e garantia básica de direitos às pessoas LGBTQ+ no Brasil, não obstante, algumas questões importantes já tiveram avanços e devem ser consideradas. Mesmo quando pontuados alguns dos progressos feitos no âmbito da diversidade sexual e da identidade de gênero, é preciso reflexionar sobre a vulnerabilidade dessa população e de como existem desvantagens perante os grupos de privilégio. É essa reflexão que justifica a presente pesquisa. As LGBTfobias (homofobia, bifobia e transfobia) são questões enraizadas, semelhantes ao racismo e qualquer outro preconceito.

As ações que podem ocorrer a partir da homofobia são as mais variadas, tais como: calúnias, insultos verbais, gestos, tratamento diferenciado, ou um convívio social baseado na antipatia, afastamento e nas ironias. Atos que podem levar a situações mais graves, como a violência simbólica, representadas desde a violência psicológica (aparentemente invisível muitas vezes, e, portanto, de difícil percepção), até a violência física. Por questões de preconceitos intrínsecos e extrínsecos, utilizados aqui como defesas emocionais ao próprio preconceito, homossexuais e bissexuais também podem ter comportamento homofóbico ou transfóbicos (BRASIL, 2018, p. 14).

Segundo pesquisa desenvolvida pelo Grupo Gay da Bahia (2019), a cada 26 horas uma pessoa LGBTQ+ é assassinada ou comete suicídio, vítima da LGBTfobia, o que confirma o Brasil como campeão mundial de crimes contra as minorias sexuais. De acordo com agências internacionais de direitos humanos, matam-se muito mais homossexuais e transexuais no Brasil do que nos 13 países do Oriente e África onde ainda persiste a pena de morte contra tal recorte. Mais da metade dos LGBTQ+ assassinados no mundo ocorrem no Brasil (WAREHAM, 2020).

O relatório de mortes violentas de LGBTQ+ publicado anualmente pelo Grupo Gay da Bahia – GGB traz os dados referentes ao ano de 2019, onde 329 LGBTQ+ foram vítimas de morte violenta no Brasil. Desse número 297 são homicídios (90,3%) e 32 suicídios (9,8%). Predominaram as mortes de 174 gays (52,8%), seguidos de 118 travestis e transexuais (35,8%), 32 lésbicas (9,7%) e 5 bissexuais (1,5%), dados que se repetem desde que o Grupo Gay da Bahia iniciou tal pesquisa, em 1980.

Esses dados mostrados pelo GGB são os que se tem acesso e que podem ser contabilizados, embora essa proporção encontrada seja alarmante e suficiente para que se entenda a gravidade da situação, não são números que retratam com precisão e exatidão a realidade da violência que se produz no silêncio e às escondidas, a qual acaba sem a visibilidade adequada. Essa carência de estatísticas trava a missão de compreender o cenário e construir diagnósticos para a estruturação de políticas públicas que tem como objetivo a erradicação da violência dirigida a pessoas LGBTQ+. Esse índice de homicídios e suicídios são resultado do sistema LGBTfóbico propagado nos discursos institucionais, nas negativas de acesso a direitos básicos, bem como nos hábitos cotidianos que vão de olhares tortos às agressões de diversas naturezas.

A pesquisa censitária, realizada pelo IBGE de 10 em 10 anos, não mensura dados sobre a população LGBTQ+, o que dificulta os estudos sobre a temática. Entretanto, pode-se contar com algumas pesquisas realizadas por organizações não-

governamentais, como a realizada pelo GGB citada acima, e a produzida pela ONG Todxs, intitulada “Pesquisa Nacional por Amostra da População LGBTI+” (2019). A referida pesquisa foi realizada através da aplicação *online* de um questionário, e coletou respostas de habitantes das 26 capitais estaduais do país e do Distrito Federal, totalizando 15.326 respostas. Apesar de não representar a totalidade LGBTQ+ do país, o dado dá uma perspectiva, mesmo que pequena, das vivências e demandas dessa população.

Destaca-se que a ausência de dados sobre a população com orientação sexual e identidade de gênero divergentes é um obstáculo histórico, essa falta de informação não é por acaso, os dados a que se tem acesso foram cuidadosamente pensados visando a tentativa de negação e eliminação da existência dessas pessoas (TODXS, 2019).

A LGBTfobia social compreende a ausência de garantias de direitos, a qual no Brasil perpassa pela ausência de leis e um elevado índice de violência, ampliando a insegurança e estresse das pessoas LGBTQ+ e sua indefensabilidade (BRASIL, 2018). Atenta-se para a questão da empregabilidade, como pontua Sales (2017) em pesquisa realizada pela consultoria *Elancers*, foi verificado que 7% das empresas brasileiras não contratariam homossexuais “de jeito nenhum” e 11% não os selecionariam para representá-las. A pesquisa também revelou que o grupo de afinidade LGBTQ+ das empresas é composto por homens *gays* e brancos, em maioria. Há menor presença de mulheres, LGBTQ+ negros e principalmente, travestis e transexuais, sendo a letra “T” percebida como grande desafio para as organizações, as quais estão despreparadas para lidar com seus problemas, a exemplo da baixa escolaridade.

A revelação deliberada da identidade baseada na diversidade sexual e de gênero é um tema que se mostra complexo e relevante nos ambientes laborais contemporâneos. De um lado, há indícios de que algumas empresas estão se tornando mais inclusivas em termos de diversificação, no que diz respeito a orientação sexual dos seus trabalhadores. Por outro lado, existem locais com restrição, como o exemplo dos Estados Unidos, onde as pessoas sofriam pressão para permanecer em silêncio. Nesse caso, o lema militar “*Don’t ask, don’t tell*” (não pergunte, não diga), é uma política que se refere a uma norma instituída pelo governo dos EUA que proibia as pessoas LGBTQ+ em geral de servirem o exército, estimulando comportamentos extremamente LGBTfóbicos dentro das instituições militares (BELL *et al.*, 2011).

Dessa forma, trazendo para a atualidade, optando pela voz, corre-se o risco da estigmatização, optando pelo silêncio, apresentam-se efeitos indesejados, como ameaças à autoestima e ao autovalor dos indivíduos em questão (CLAIR *et al*, 2005).

Os padrões culturais de gênero e sexualidade são produzidos historicamente e reproduzidos por instâncias como a igreja, a escola, a família e o trabalho. Neste sentido, as lésbicas têm dificuldade de crescimento na carreira e as travestis e transexuais não possuem sua identidade respeitada. Parte dessas violações acontecem pelo fato do mercado estar segmentado somente no binarismo homem/mulher, sendo que qualquer indivíduo que fuja disso causa rejeição e confusão. Ademais, esse problema retratado ocorre não só no acesso ao trabalho, mas também na sua manutenção, uma vez que essa “ambiguidade” pode ser encarada como algo capaz de atrapalhar o desempenho na função, pois vivemos num mundo onde muitas ocupações são exercidas vinculadas à imagem (ZANIN; FERREIRA; RIBEIRO, 2019).

Diante disso é necessário o enfrentamento de uma longa história de desconstrução conceitual e de discursos que deixam a comunidade LGBTQ+ na penumbra. Garantir direitos humanos, espaço, equidade e não discriminação é dever do poder público e privado. Se faz preciso dar ouvidos a essas pessoas, oportunizar o protagonismo e investir em políticas de pequeno, médio e longo prazo que visem a mudança da realidade, promovendo a diferença como qualidade individual.

O estigma e a discriminação presentes na vivência da população LGBTQ+ (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, *queer*, +) vem resultando em sérias violações de direitos humanos, o que dificulta a eliminação da violência e de doenças como a aids. No mundo do trabalho, tanto o estigma quanto a discriminação intervêm nos níveis de produção e eficiência, o bem-estar no ambiente laboral, bem como a própria entrada ou permanência em um trabalho decente (OIT; UNAIDS; PNUD, 2015).

A negação de direitos em razão da orientação sexual e da identidade de gênero recebe o nome de homo-lesbo-transfobia, uma violência que transforma características da diversidade sexual em motivo para desigualdades, vulnerabilidades, exclusões e riscos de toda ordem. O direito a trabalhar, é um desses direitos humanos que precisam ser garantidos às pessoas LGBT. Não se trata apenas do acesso ao emprego e a estabilidade no mesmo, mas do direito a um ambiente inclusivo onde todos possam desenvolver plenamente seu potencial, sem barreiras ou entraves à carreira, com tratamento respeitoso, equidade e liberdade para se expressar sem constrangimentos ou violências (OIT; UNAIDS; PNUD, 2015).

Observa-se nos últimos anos, um crescente debate sobre políticas públicas associadas à LGBTfobia e à população LGBTQ+ no Brasil. Decisões com o intuito de proibir a discriminação contra minorias sexuais ou, em sentido contrário, de atrapalhar a proteção de direitos civis com base na orientação sexual e identidade de gênero têm sido debatidas em todas as esferas da sociedade. Um dos mais representativos símbolos desta discussão foi o reconhecimento, em junho de 2019, por parte do Supremo Tribunal Federal (STF), de que a LGBTfobia passasse a ser punida pela lei de racismo (Lei no 7.716/1989), que dispõe sobre crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (IPEA, 2020).

Ainda de acordo com o IPEA (2020), as evidências disponíveis para o mercado de trabalho sugerem que homens e mulheres homossexuais têm maiores rendimentos e nível de escolaridade do que homens e mulheres heterossexuais. No entanto, é perceptível ainda nos dias de hoje que a orientação sexual e identidade de gênero são fatores excludentes quando se fala em ambiente laboral. Algumas organizações têm reconhecido o fator humano como um recurso específico e inconstante que vai contra a lógica mecanicista, na qual o trabalhador age motivado apenas por estímulos monetários. O trabalhador do mundo moderno também objetiva o reconhecimento social, a aceitação e reconhecimento da sua identidade.

Pelo destaque econômico e social que o trabalho possui, além de ser um meio de formação da identidade, também é um direito fundamental. O simples acesso ao trabalho não garante vida digna, mas sem ele a conjuntura fica muito mais difícil. Seguindo os estudos de Marx (2004), conclui-se que o trabalho atravessa as relações sociais, consistindo em uma necessidade permanente da vida social.

Tendo em vista a recorrente discriminação e os atos atentatórios contra pessoas LGBTQ+, se apresenta a demanda por políticas de diversidade sexual e ações afirmativas como forma de enfrentamento desta exclusão histórica. De acordo com o GEMAA - Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (2004), as ações afirmativas são políticas que destinam recursos em benefício de pessoas pertencentes a coletividades discriminadas e vitimadas pela exclusão socioeconômica no passado ou no presente. São providências que têm como objetivo combater preconceitos étnicos, raciais, religiosos, sexuais ou de gênero, visando ampliar a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social ou no pertencimento cultural.

Nessa mesma perspectiva, as políticas de diversidade sexual atuam reforçando o respeito e reconhecimento das individualidades, ou seja, a forma como os sujeitos se percebem, suas identidades visíveis e invisíveis. A diversidade é uma característica intrínseca à humanidade, a qual por conta de sua complexidade traz à tona argumentações em várias esferas da sociedade (FREITAS, 2015). As discussões sobre minorias, políticas inclusivas e combate às desigualdades sociais fazem parte dos debates contemporâneos, da revisão e redefinição de políticas públicas e privadas.

Diante desta contextualização, o presente estudo tem como objetivo geral analisar a inserção da população LGBTQ+ no mercado do trabalho, considerando para isto o mercado laboral do município de Ponta Grossa - Paraná. Os objetivos específicos foram definidos: discutir a respeito da população LGBTQ+, compreendendo-a conceitualmente e em sua especificidade de relações com o trabalho; identificar as políticas públicas de diversidade sexual e identidade de gênero existentes no contexto brasileiro; discutir a respeito das políticas de diversidade sexual e ações afirmativas no ambiente de trabalho; identificar o perfil dos trabalhadores LGBTQ+ da cidade de Ponta Grossa, bem como a existência de políticas de diversidade sexual e ações afirmativas no mercado de trabalho ponta-grossense, observando como elas intervêm pelo trabalhador LGBTQ+.

Destaca-se que para alcançar tais objetivos, esse estudo tem como suporte o documento *“Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho”* produzido em conjunto pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), PNUD (Programa das Ações Unidas para o Desenvolvimento) e UNAIDS (Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids). Essas todas, agências da ONU que atuam para colocar em prática para o segmento LGBTQ+ e pessoas vivendo com HIV/Aids, os direitos previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos de um mundo livre e igual para todos.

A metodologia utilizada na pesquisa se caracteriza como exploratória e qualitativa, com suporte de técnicas quantitativas. Foi realizada pesquisa documental e bibliográfica, questionários *online* foram aplicados através do método bola de neve e os dados coletados foram tratados por meio de estatística descritiva, análise de conteúdo e análise documental.

Salienta-se que o uso do termo “perspectiva” no título do trabalho justifica-se pelo fato do presente estudo analisar o mercado de trabalho de Ponta Grossa para

peças LGBTQ+, uma vez que foram aplicados questionários com essa população, perguntando seu entendimento, sua realidade e o panorama sobre a temática. Dessa forma, o termo foi utilizado no sentido de explorar um ponto de vista sobre uma situação em específico.

O trabalho encontra-se dividido da seguinte forma: o capítulo 1, intitulado “Trabalho: Reflexões teóricas sobre o tema” traz as discussões pertinentes ao trabalho, suas noções preliminares e histórico; considerações sobre trabalho decente, as orientações e documentos da ONU e da OIT sobre o trabalho decente. O segundo capítulo, denominado “População LGBTQ+: composição e trajetória” aborda a população LGBTQ+, sua estruturação e história; notas sobre gênero e teoria *queer* e população LGBTQ+ e o ambiente de trabalho.

O capítulo 3, de nome “Políticas públicas e ações afirmativas no combate a LGBTfobia”, apresenta discussões teóricas sobre políticas públicas, suas definições e aspectos fundamentais; as políticas públicas LGBTQ+, de diversidade sexual e ações afirmativas. O capítulo 4, intitulado “Delineamento do estudo” traz de forma mais explícita os métodos e técnicas utilizados na construção do trabalho.

No capítulo 5, denominado “As experiências de LGBTQ+ ponta-grossenses no mercado de trabalho” encontram-se a base territorial, o mapeamento das políticas e garantia de direitos LGBTQ+ no Paraná e em Ponta Grossa e a análise dos dados encontrados na pesquisa.

Na conclusão reflete-se sobre os objetivos da pesquisa, confrontados com os resultados encontrados, bem como limites da pesquisa e sugestões para trabalhos futuros.

CAPÍTULO 1: TRABALHO: REFLEXÕES TEÓRICAS SOBRE O TEMA

1.1 TRABALHO: NOÇÕES BÁSICAS E CONSTRUÇÃO HISTÓRICA

No decorrer da história da atividade humana, em sua luta contínua pela sobrevivência, bem como pela obtenção de valores como dignidade, humanidade e felicidade, o mundo do trabalho tem sido indispensável. O trabalho é uma realização sobretudo humana, foi nele que os indivíduos se distinguiram das formas de vida dos demais animais. Esse fazer humano converteu a história do ser social em uma realização monumental, valiosa e com vários caminhos e descaminhos, alternativas e desafios, avanços e retrocessos. O trabalho tornou um momento de mediação sócio-metabólica entre a humanidade e natureza, lugar de partida para a constituição do ser social (ANTUNES, 2009).

Lukács (1978) também reconhece, no trabalho, o componente mediador que põe a sociabilidade, modificando meros seres naturais em seres sociais, quando afirma que, no trabalho estão contidas em síntese todas as determinações que integram a estrutura deste novo ser social. Desse modo, o trabalho pode ser considerado como fenômeno primordial, como modelo do ser social. Marx ilustra essa ideia em *O Capital* (1988):

Nós consideramos o trabalho numa forma em que ele pertence exclusivamente ao homem. A aranha realiza operações que se assemelham às do tecelão, e a abelha envergonha alguns arquitetos humanos, ao construir as suas células de cera. Mas o que distingue, essencialmente, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele constrói a célula na sua cabeça antes que ele a faça em cera. No fim do processo de trabalho, aparece um resultado que já estava presente desde o início na representação [na mente] do trabalhador, e que, deste modo, já existia anteriormente de forma ideal. Não que ele somente efetue uma transformação da forma do natural; ele realiza no natural, ao mesmo tempo, seu próprio fim o qual ele sabe que o modo e a maneira de seu fazer se determinam como lei para a qual ele deve subordinar a sua vontade (MARX, 1988, p.21).

Dessa forma, observa-se no animal um comportamento que não visualiza uma finalidade específica, quando no homem, em toda sua atuação, o ato é voluntário e consciente da finalidade. Tendo contato com necessidades que lhe surgem a cada momento, os homens sabem que para alcançar determinado resultado esperado será necessário o fazer prático, ou seja, o processo do trabalho. Assim, há a separação entre a natureza em si, transformada em natureza humanizada, independente do

sujeito que pensa e age sobre ela. O sujeito então, passa a ter uma natureza modificada, socializada, isto é, torna-se o homem social (SEMEGHINI, 2010).

Conforme Krawulski (1998) o trabalho é uma atividade tão antiga quanto o empenho do ser humano quando visa satisfazer suas necessidades, garantindo então, a sua própria sobrevivência e a sobrevivência da sua espécie. Os primeiros vestígios do que definimos hoje como trabalho já podiam ser observados na pré-história, em um formato bem primitivo de economia, permitindo sua evolução. Dessa época até hoje os moldes de trabalho foram se alterando e se modificando, mas o trabalho enquanto condição humana preponderou.

Na antiguidade percebe-se a dominância da produção agrícola e trabalho na terra. Na idade média o trabalho modificou-se e, após um longo período da agricultura como atividade básica, surgiram novos formatos, como o comércio e o artesanato. A entrada na Idade Moderna aconteceu acompanhada de importantes modificações estruturais na sociedade e na economia, resultantes do intenso desenvolvimento artesanal e comercial. A partir do século XVI, instalou-se gradativamente a era capitalista, predominando a produção de mercadorias e sua circulação intensificada através do comércio. Nesse momento, pelo impacto dos acontecimentos, ocorreram também algumas das alterações mais consideráveis na concepção do trabalho (KRAWULSKI, 1998).

Olhando pela perspectiva histórica, tem-se a Revolução Industrial, que começou na Inglaterra no século XVIII e acompanhou outros países da Europa, sendo um relevante marco para o desenvolvimento das discussões nessa área, visto que ela impulsionou uma transformação na estrutura dos ideais econômicos. Essa revolução trouxe muitas mudanças, como os contingentes populacionais que saíram do campo para virar mão de obra abundante nas cidades e as descobertas de tecnologia (máquinas de fiar algodão, máquina a vapor) que revolucionaram a prática da manufatura. Semelhante a isso, as relações de trabalho, incluindo as relações de poder, anteciparam a maneira predominante de trabalho produtivo nas sociedades modernas que se organizavam, redefinindo valores, dividindo em classes e produzindo novas instituições sociais (ARAÚJO, 2002).

Com a Revolução Industrial, o trabalho cotidiano, a mentalidade, a cultura e todos os setores da vida foram atingidos e transformados. Uma gama de novos trabalhos foi oferecida, as profissões liberais foram transformadas e o setor de serviços cresceu. Não só a parte prática sofreu alterações, mas também se percebeu

mudança significativa na atmosfera psicológica, uma vez que o papel cada vez mais presente do capital, do mercado e da competição alterou a situação pessoal de todos, o que trouxe sentimento de insegurança, isolamento e ansiedade. Através da rápida industrialização, firmou-se a ideologia do progresso, teve-se o início do processo de submissão do trabalho ao capital e do trabalho assalariado. Como consequência, não apenas só as formas de expressão do trabalho sofreram modificações, mas também e principalmente as próprias tendências sociais do homem (KRAWULSKI, 1998).

Para Pochmann (1993) os índices de desemprego tendem a se tornar cada vez mais elevados, dado que a lógica mudou. Os velhos postos de trabalho que antigamente asseguravam a estabilidade diminuíram significativamente. O Estado passa a remodelar políticas na área do trabalho, como por exemplo o estímulo a demissão voluntária. Assim, ainda conforme o autor, o mundo do trabalho passou a ser definido pela insegurança, por formas de trabalho precárias, terceirizações, subcontratações, e outras características, negativas, desta nova concepção de trabalho.

Acompanhando esse raciocínio, Sarriera *et al* (2004) pontua que o desemprego aumentou, o que alterou os hábitos e trouxe mais pobreza, esse fator fez com que muitos trabalhadores buscassem a informalidade como forma de sobrevivência. A partir dessa redução veloz de postos de trabalho, a competitividade se torna cada dia mais acirrada para ser contratado ou se manter em um emprego.

Se por um olhar podemos classificar o trabalho como fundante da humanização, por outro, a sociedade capitalista o transformou em trabalho assalariado, alienado e fetichizado (ANTUNES, 2009). O que antes era uma finalidade central do ser social transformou-se meio de subsistência. A força de trabalho passa a ser uma mercadoria, cujo objetivo é criar novas mercadorias e valorizar o capital. Ou seja, converte-se em meio e não primeira necessidade de realização humana.

Marx (2004) afirma, em “Manuscritos Econômicos-Filosóficos” de 1844, que dessa forma o trabalhador decai a uma mercadoria, e o que deveria ser fonte de humanidade vira desrealização do ser social, estranhamento dos homens e mulheres que trabalham, e alienação. Isso significa que, através do capitalismo, o trabalhador não se satisfaz no trabalho, mas se degrada; não se reconhece, e sim, se desumaniza no trabalho.

Arendt (2010) defende que o trabalho é a atividade encarregada de garantir a sobrevivência humana, no trabalho, o homem não se eleva ao humano, mas consegue

se manter um modelo ou exemplar da espécie em questão. A atividade do trabalho não organiza uma comunidade, para a autora, o trabalho burocratiza as relações humanas e reduz a política a administração. A laborização da sociedade acaba por produzir a sociedade do consumo, a questão chave para Arendt (2010) é que uma sociedade literalmente de trabalhadores é incapaz de tornar viável um mundo comum, que protege os homens e potencializa a vida para além do círculo funcional. A vida que segue o padrão de organização do trabalho tende a ser violenta, onde prevalece o sucesso do mais forte ou mais adaptado.

Ainda segundo Arendt (2010), o fato da dimensão do trabalho se tornar padrão para tudo, inviabiliza a política, as pertencças comunitárias e o mundo comum. O método da necessidade é a coerção, a força e a violência, já o método da política, no sentido arendtiano, é a grandeza, a liberdade e de associação entre os cidadãos, a qual é capaz de dotá-los de cidadania e poder.

De modo geral observa-se que as exigências para inserção e permanência em um trabalho não tem sido poucas. As novas políticas gerenciais que têm base nas competências interpessoais dão valor a competição acirrada e deixam o trabalhador como único responsável por seu êxito ou fracasso. Essas políticas lembram a teoria de Darwin, segundo a qual naturalmente acontece uma seleção e só os mais fortes e com melhor preparo alcançam o sucesso almejado. Da mesma forma, o Estado parece se isentar das suas responsabilidades, como promover políticas de emprego, pois o sujeito deve por si só servir-se das oportunidades e fazer a adaptação das transformações determinadas pelo mercado (MOURA; POSSATO, 2012).

Pontua-se que existem diferentes conceitos dentro da categoria trabalho. O mundo do trabalho se utiliza em um contexto mais geral e amplo, abrangendo todos os outros, ou seja, é o conjunto de fatores que engloba e coloca em relação a atividade humana de trabalho, o meio ambiente em que se dá a atividade, os padrões e as normas que regulam tais relações, os produtos que vêm dela, os discursos que são permutados nesse processo, as tecnologias e técnicas envolvidas no percurso como um todo (MOREIRA, 2016).

O conceito de mercado de trabalho, como pontuam Oliveira e Piccinini (2011), está normalmente ligado a visão de um lugar abstrato onde o conjunto de oferta e demanda de empregos entram em conflito, e os números de oportunidades oferecidas e almeçadas se regulam em função do preço, ou seja, dos salários do mercado. Nos estudos de pesquisadores clássicos (SMITH, 1983; MARX, 2013) o funcionamento do

mercado de trabalho se dá como todos os outros mercados, onde os comportamentos econômicos de empresas e indivíduos objetivam elevar seu bem-estar e onde as tarefas da oferta e demanda de emprego ficam dependentes do nível de salário. Nesse sentido, o trabalho é um produto, em que os trabalhadores são vendedores, os empregadores são clientes, os salários são analisados, e o mercado de trabalho representa o espaço onde ocorrem estas transações.

O ambiente de trabalho é o local ou espaço onde se desenrolam as ações de trabalho, convivência e a permanência dos trabalhadores quando estão no exercício das suas atividades laborais. Dessa forma, o ambiente de trabalho é importante para a qualidade de vida e segurança dos trabalhadores, já que muitas vezes, esses chegam a passar 70% do dia nesse ambiente (NAVARRO, 2010). Ele pode ser conceituado como um conjunto de fatores interdependentes, abstratos ou materiais, que age direta e indiretamente na qualidade de vida das pessoas e no resultado da sua atividade laboral (WADA, 1993). Destaca-se que o foco dessa pesquisa se encontra no mercado de trabalho, o qual define os ambientes e relações de trabalho.

Como já falado, alguns estudiosos da sociologia (DURKHEIM, 1996; WEBER, 2001; MARX, 2008) enfatizam o processo do trabalho como produtor de grupamentos sociais, o que possibilita que os indivíduos, submergidos nesse processo laboral, vivenciem os princípios coletivos e construam as próprias referências sobre si próprios e o mundo que os cerca. No mundo atual, repleto de novos domínios de discussão — qualificação, discriminação, violência, assédio moral, terceirização, novas tecnologias, inclusão, dentre outros — o conceito “trabalho” tem promovido reflexões próprias do mundo contemporâneo, a exemplo das que traduziram o conceito de Trabalho Decente. O qual tem sido colocado como condição necessária para a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia de governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (ARAÚJO; BARONI, 2010). A definição mais detalhada e os fundamentos a respeito do trabalho decente encontram-se na seção seguinte.

1.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE TRABALHO DECENTE

O entendimento sobre trabalho decente integra aspectos quantitativos e qualitativos do emprego. Ele pressupõe não só ações focadas na geração de postos de trabalho e no enfrentamento do desemprego, mas também a superação de formas

de trabalho que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem situações de pobreza ou se baseiam em atividades insalubres, inseguras ou degradantes. Reitera o dever de que o emprego esteja também ligado à proteção social e aos direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva (CAMPOS; ABRAMO, 2010).

O trabalho decente, além da noção anteriormente colocada, de um emprego de qualidade, traz também a noção de direitos, proteção social, representação e voz, na qual todas as pessoas que vivem do seu trabalho são sujeitos de direitos, e não só aquelas que se encontram nos setores mais estruturados da economia. Preserva que existem formas de emprego e trabalho que não são consideradas aceitáveis e devem ser extintas, a exemplo do trabalho infantil e de qualquer outro trabalho forçado ou degradante. Fixa ainda a equidade de gênero como um eixo transversal desse conceito. Trata-se, dessa forma, de um conceito multidimensional (ABRAMO, 2010).

A promoção do Trabalho Decente (ou a redução dos seus déficits) é um objetivo que deve ser perseguido também em relação ao conjunto das pessoas — homens, mulheres e jovens — que trabalham à margem do mercado de trabalho estruturado. Todas as pessoas que trabalham têm direitos — assim como níveis mínimos de remuneração, proteção e condições de trabalho — que devem ser respeitados. Essa noção, portanto, inclui o emprego assalariado, o trabalho subcontratado, terceirizado, autônomo ou por conta própria, o trabalho a domicílio, assim como a ampla gama de atividades realizadas na economia informal e na economia do cuidado (ABRAMO, 2010, p. 152).

O trabalho, como já discutido, além de tratar de produção e rendimentos, também significa dignidade pessoal, identidade e interação social. O termo “decente” indica algo que é suficiente e desejável. Um trabalho decente expressa um trabalho no qual o seu rendimento e as condições onde se exerce estão dentro das pretensões razoáveis de cidadãos e cidadãs. A falta ou ausência da decência no trabalho teria algo parecido com os conceitos de privação e exclusão, que dizem respeito às situações econômicas e sociais que não satisfazem às normas sociais (RODGERS, 2002).

A noção da equidade também é necessária quando se fala em trabalho decente. Abramo (2010) faz referência às várias manifestações de desigualdade e exclusão que acabam por afetar os grupos humanos na sociedade fundamentadas tanto no sexo/gênero, como também na origem e nas condições socioeconômicas, raça, etnia, nacionalidade, posicionamentos políticos e religiosos, e outras diversidades.

O trabalho decente, dessa forma, é um trabalho livre de qualquer discriminação e essa preocupação com o cumprimento da equidade deve estar presente de maneira transversal, nas quatro áreas estratégicas fundamentais que definem a Agenda do Trabalho Decente¹: a criação de mais e melhores empregos, a promoção das normas internacionais e dos direitos no trabalho, a ampliação da proteção social e o fortalecimento da organização e representação dos atores do mundo do trabalho e do diálogo social.

Conforme Alvarenga (2015) o trabalho decente é um instrumento de realização pessoal e razão sobre o qual o homem realiza os seus desejos pessoais, explana sua criatividade, desenrola sua personalidade e torna real a prática de uma tarefa que visa o bem de toda a humanidade. O trabalho decente ou digno é um direito da personalidade do trabalhador por garantir o amparo a sua integridade física, psíquica, moral, intelectual e social.

Para entender a promoção do trabalho decente, é necessário observar o processo de exclusão social de determinados grupos, perceber algumas das transformações que ocorreram no mundo do trabalho e aprofundar o tamanho dos problemas que envolvem a situação da população mais vulnerável. Também é necessário identificar os programas da ONU (Organização das Nações Unidas) e da OIT (Organização Internacional do Trabalho) no que tange a promoção dos princípios fundamentais e direitos no trabalho.

1.3 PRINCÍPIOS DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO, ORIENTAÇÕES E DOCUMENTOS DA ONU PARA A EFETIVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE

Para que se compreenda a atuação da ONU e das agências que a compõe é preciso o entendimento a respeito dos direitos humanos, que são aqueles fundamentais para o desenvolvimento digno da pessoa humana, ou seja, objetivam entregar uma vida digna a todos os seres humanos, independente de raça, gênero, sexo, nacionalidade, etnia, língua, religião ou qualquer outro status. Esses, asseguram que todos os seres humanos do mundo tenham uma vida repleta dos direitos básicos,

¹ A agenda de trabalho decente é um compromisso tripartite, feito entre governos e organizações de trabalhadores e empregadores, para impulsionar o desenvolvimento sustentável e a inclusão social através da promoção do trabalho decente, com base em parcerias locais. No Brasil a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) foi lançada em maio de 2006, fruto de um Memorando de Entendimento assinado em 2003 pelo então Presidente brasileiro, Luiz Inácio Lula da Silva, e pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia (OIT, 2021).

a exemplo do direito à vida, o direito à liberdade, o direito ao trabalho digno e a educação de qualidade, e outros essenciais. Eles podem ser elaborados de duas maneiras, por meio de legislações que criam tais direitos ou no âmbito internacional, através de conferências e discussões (SATO, 2018). Nas palavras de Bobbio (1988) os direitos humanos não nascem todos de uma vez e nem de uma vez por todas, já Arendt (1979) pontua que eles não são um dado, e sim uma coisa construída, ou seja, uma invenção humana que se encontra em constante desconstrução e construção.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) é um marco quando se fala dessa temática, foi elaborada por representantes de diversas regiões do mundo e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, e é considerada uma norma comum para a proteção dos direitos humanos, que deve ser alcançada por todos os povos e nações. A DUDH introduziu uma inovação pois apresentou uma linguagem de direitos que até então era inédita.

A declaração de 1948 vem a inovar a gramática dos direitos humanos ao introduzir a chamada concepção contemporânea de direitos humanos, marcada pela universalidade e indivisibilidade destes direitos. Universalidade porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, sob a crença de que a condição de pessoa é o requisito único para a titularidade de direitos, considerando o ser humano como um ser essencialmente moral, dotado de unicidade existencial e dignidade, essa como valor intrínseco à condição humana. Isto porque todo ser humano tem uma dignidade que lhe é inerente, sendo incondicionada, não dependendo de qualquer outro critério, senão ser humano. O valor da dignidade humana, incorporado pela Declaração Universal de 1948, constitui o Norte e o lastro ético dos demais instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos. Além de afirmar a universalidade dos direitos humanos, a Declaração Universal acolhe a ideia da indivisibilidade dos direitos humanos a partir de uma visão integral de direitos. A garantia dos direitos civis e políticos é condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais e vice-versa. Quando um deles é violado, os demais também o são. Os direitos humanos compõem, assim, uma unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, capazes de conjugar o catálogo de direitos civis e políticos com o catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais (PIOVESAN, 2014, p.35).

Por conta dessa indivisibilidade dos direitos humanos, a violação aos direitos econômicos, sociais e culturais possibilita o atentado aos direitos civis e políticos, então, a vulnerabilidade econômico-social provoca a vulnerabilidade dos direitos civis e políticos. Cabe observar que essa violação alcança, sobretudo e em primeira mão, os grupos sociais vulneráveis, como as mulheres, os negros e a população LGBTQ+, tratada nesta pesquisa. Para o alcance dos direitos humanos é necessário então que existam políticas endereçadas a esses grupos mais vulneráveis, e se torna insuficiente tratar o indivíduo de forma genérica, geral e abstrata (PIOVESAN, 2014).

Ainda segundo a autora, torna-se necessário o processo de especificação do sujeito de direito, que começa a ser visto em sua peculiaridade e particularidade. Sob esse viés, certos sujeitos de direitos e certas violações de direitos, precisam de uma resposta específica e diferenciada. Assim, as mulheres, as crianças, a população negra, as pessoas portadoras de deficiência, os sujeitos LGBTQ+ e demais categorias vulneráveis, devem ser percebidas nas especificidades e peculiaridades de sua condição social. Assim como o direito, a igualdade também surge como direito fundamental, o direito à diferença.

Destacam-se, assim, três vertentes no que tange à concepção da igualdade: a) a igualdade formal, reduzida à fórmula 'todos são iguais perante a lei' (que, ao seu tempo, foi crucial para abolição de privilégios); b) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e c) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios) (PIOVESAN, 2014, p. 48).

A Organização das Nações Unidas – ONU é uma organização internacional, formada por vários países que se uniram depois da Segunda Guerra Mundial voluntariamente para buscar a paz e o desenvolvimento mundial. A ONU é orientada por uma série de princípios e propósitos, os quais foram aceitos por todos os países-membros, tais como: manter a paz e a segurança internacionais; desenvolver relações amistosas entre as nações; realizar a cooperação internacional para resolver os problemas mundiais de caráter econômico, social, cultural e humanitário, promovendo o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais e; ser um centro destinado a harmonizar a ação dos povos para a consecução desses objetivos comuns. O total de países-membros atualmente é de 193, e o número de membros fundadores foi de 51 países, entre eles o Brasil (ONU, 2020).

Uma das agências que compõe as Nações Unidas é a Organização Internacional do Trabalho – OIT, fundada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social, e ganhadora do Prêmio Nobel da Paz em 1969. A OIT é composta por 3 partes, sendo representantes dos governos, representantes das organizações de empregadores e representantes das organizações dos trabalhadores, buscando promover a igualdade em 183 Estados-membros.

Desde que foi criada, os membros da OIT adotaram 188 Convenções Internacionais de Trabalho e 200 Recomendações sobre distintos temas (emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, entre outros).

Dentre as várias convenções internacionais e recomendações aprovadas pela OIT, talvez a mais significativa para este trabalho seja a de 1998, na qual a Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Tal declaração prevê e institui os princípios fundamentais que todos os membros da OIT são obrigados a seguir, logo: liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação no emprego ou na ocupação (ONU, 2020).

Para que se cumpram os desígnios da Constituição Federal, fundada na valorização social do trabalho e na dignidade da pessoa humana, são cruciais a promoção da igualdade de oportunidades e a extinção de toda forma de discriminação nas relações de trabalho (NETO, 2014). A OIT, presente no Brasil desde 1950, tem como objetivo principal o trabalho decente, e promove projetos para: a eliminação do trabalho infantil e do trabalho escravo, o combate à discriminação e a promoção da igualdade, a promoção dos direitos das pessoas com deficiência e vivendo com HIV, a extensão dos mecanismos de proteção social aos trabalhadores da economia informal, a redução dos acidentes e doenças ocupacionais e o fortalecimento dos mecanismos e processos de diálogo social.

A OIT é responsável por produzir e promover normas internacionais sobre trabalho e emprego e várias delas contêm referências e podem ser aplicadas na erradicação da LGBTfobia, questão abordada nesta pesquisa. Um dos documentos essenciais para o enfrentamento da discriminação no mundo do trabalho é a Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (Convenção 111). Essa convenção motiva ações que estimulam os direitos, a diversidade e a igualdade no mundo do trabalho, como mostram alguns dos artigos da mesma:

Art. 1

1. Para os fins da presente convenção o termo 'discriminação' compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras 'emprego' e 'profissão' incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

Art. 2

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. (...)

Art. 4 Não são consideradas como discriminação quaisquer medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

Art. 5

1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação (OIT, 2015)

A Convenção 111 é considerada o documento mais importante por conta do seu caráter genérico e abrangente de toda uma cadeia de situações, ela regulamenta de modo geral a discriminação, desautorizando-a em todas as suas formas e por qualquer origem. A Convenção é formada por 4 artigos e apesar de não ser tão extensa, apresenta medidas que se observadas, podem levar à consumação do trabalho decente, favorecendo um diálogo social, almejando sempre a proteção do emprego e profissão (NETO, 2014).

Outro documento pertinente a essa pesquisa, devido à temática da inserção e da permanência da população LGBTQ+ no ambiente de trabalho, é a Recomendação 200. Trata-se da primeira norma internacional de direitos humanos voltada à relação do HIV/aids e o mundo do trabalho, a qual foi aprovada em 17 de junho de 2010 durante a 99ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra. Esse documento fixa importantes princípios: os da não discriminação, da igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho e do diálogo social. A Recomendação 200 ressalta a não obrigatoriedade do teste de HIV como condição para a pessoa ser contratada no trabalho, além da não demissão sem justa causa. Ela salienta também os direitos humanos de quem vive com HIV/aids e frisa a confidencialidade sorológica e a promoção do alcance dos/as trabalhadores/as a programas de prevenção, tratamento e atenção (OIT; UNAIDS; PNUD, 2015).

A Recomendação 200 tem o papel de impedir a discriminação de trabalhadores/as que sejam portadores do vírus ou estejam acometidos pela aids garantindo que não haja exclusão com base no seu status, suposto ou real. Ela instrui

os estados membros da OIT a estimularem a manutenção do emprego e o recrutamento de trabalhadores nestas circunstâncias (OIT; UNAIDS; PNUD, 2015).

Junto com a Convenção 111, que trata da prática de discriminação no trabalho e na profissão, a Recomendação 200 garante os direitos das pessoas que vivem com HIV/Aids no âmbito do trabalho. Essas duas disposições vinculadas a ONU e a OIT serviram de suporte para a criação do material “Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho” do ano de 2015, que foi utilizado para embasar a metodologia dessa pesquisa.

Destaca-se também a existência do “Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+”, o qual começou no ano de 2013 por iniciativa da Txai Consultoria e Educação e do Instituto Ethos. O Fórum é um espaço para o diálogo, onde compartilham-se as práticas e a ampliação do movimento por afirmação dos direitos humanos das pessoas LGBTQ+ no campo do trabalho, seu objetivo é:

[...] articular e disseminar conhecimentos sobre práticas empresariais de gestão da diversidade sexual, com foco nos direitos LGBT, no combate à homofobia e na adição de valor às marcas. Seu desafio é articular esforços internos e externos para fortalecer práticas empresariais cada vez mais consistentes e sintonizadas com a sociedade e o movimento internacional de direitos humanos LGBT. Em um cenário ainda tão desolador quando se olha todo o mercado de trabalho e os altos índices de discriminação e violência contra pessoas LGBT, o Fórum oferece uma visão otimista. Entre as empresas nele reunidas, percebe-se que para muitas já não é tão estranho lidar com benefícios igualitários; lidar com questões relacionadas a pessoas travestis e transexuais entre clientes e funcionários; falar do tema em suas propagandas, assumindo posicionamento de respeito ao segmento LGBT. Há muitos aprendizados realizados e muito por compartilhar (ETHOS, 2013, p. 47).

Dentro do Fórum foi desenvolvido o documento “10 Compromissos da Empresa com os Direitos LGBT”, resultado da atuação dos movimentos sociais e suas demandas sobre o mundo do trabalho, especialmente os apresentados nos planos governamentais do Brasil (Programa Brasil Sem Homofobia: Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB e de Promoção da Cidadania Homossexual de 2004 e Conferências Nacionais de Políticas Públicas e Direitos Humanos LGBT de 2008 e 2011 do Governo Federal) bem como nos Relatórios Sobre Violência Homofóbica no Brasil dos anos de 2011 e 2012.

Os 10 compromissos, tal qual o fórum, estão fundamentados na Convenção 111 da OIT e na Recomendação 200, o quadro a seguir permite o conhecimento dos compromissos em questão:

Quadro 1 - Os 10 compromissos da empresa com a promoção dos direitos LGBTQ+

1	Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBTQ+
2	Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTQ+
3	Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTQ+
4	Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBTQ+
5	Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBTQ+
6	Promover o respeito aos direitos LGBTQ+ na comunicação e marketing
7	Promover o respeito aos direitos LGBTQ+ no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes
8	Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBTQ+
9	Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBTQ+ na cadeia de valor
10	Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBTQ+ na comunidade

Fonte: Adaptado de OIT; UNAIDS; PNUD, 2015.

Tais compromissos incentivam a atuação da sociedade civil, dos órgãos do Estado, de agências da ONU, do movimento de responsabilidade social empresarial e do mundo sindical no acompanhamento e aperfeiçoamento das práticas empresariais no que tange ao respeito à diversidade sexual e da promoção dos direitos humanos de pessoas do segmento LGBTQ+ (OIT; UNAIDS; PNUD, 2015). Permitem que a empresa trace um diagnóstico da situação e um planejamento de ação para perpetuar, dar fomento ou elaborar suas práticas de promoção dos direitos LGBTQ+. Estão respaldados nas necessidades destacadas nos documentos internacionais produzidos no âmbito do movimento LGBTQ+, da ONU e do governo federal, principalmente o Programa Brasil sem Homofobia e as conferências nacionais LGBTQ+, que tiveram grande participação da sociedade civil organizada (ETHOS, 2013).

Esses compromissos, orientações e documentos da ONU e da OIT mencionados anteriormente desempenharam a função de referência e suporte para a presente pesquisa, no que diz respeito ao questionário aplicado com os sujeitos de pesquisa e análises dos resultados que estão pormenorizados mais adiante no capítulo 5.

CAPÍTULO 2: POPULAÇÃO LGBTQ+: COMPOSIÇÃO E TRAJETÓRIA

2.1 POPULAÇÃO LGBTQ+: COMPOSIÇÃO

Para que se reflita sobre a população LGBTQ+ faz-se necessário conceituar orientação sexual e identidade de gênero. A referência conceitual abordada aqui segue os Princípios de Yogyakarta (2007), documento sobre direitos humanos nas áreas de orientação sexual e identidade de gênero, publicado como resultado de uma reunião internacional de grupos de direitos humanos em Yogyakarta, Indonésia.

Sendo assim, orientação sexual refere-se à atração emocional, afetiva ou sexual que um indivíduo sente por outro de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero. Já identidade de gênero estende-se a experiência singular do gênero de cada pessoa, que pode ou não coincidir ao sexo atribuído no nascimento. Engloba o sentimento em relação ao seu corpo, que pode, por livre opção, envolver a mudança da sua aparência ou função corporal por meios médicos ou cirúrgicos. Também pode incluir outras expressões de gênero, como vestimenta, modo de falar e maneirismos ou gesticulações (YOGYAKARTA, 2007).

Segundo Simões e Facchini (2009) a sigla LGBT refere-se a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais e foi usada e aprovada na I Conferência Nacional LGBT, ocorrida em Brasília no ano de 2008. Anterior a isso, o XII Encontro Brasileiro de Gays, Lésbicas e Transgêneros, de 2005, incluiu oficialmente o "B" de bissexuais e o "T" que se referia a travestis, transexuais e transgêneros. Embora, com a deliberação da I Conferência Nacional, a sigla LGBT venha predominando, ela eventualmente assume outras variantes, que invertem a ordem das letras (colocando o "T" à frente do "B"), duplicam o "T" (para distinguir entre travestis e transexuais) ou acrescentam novas letras que remetem a outras identidades (como "i" de "intersexual" ou "Q" de "*queer*"). Trata-se de ressaltar, por ora, que a denominação utilizada aqui, como mostra sua trajetória recente, é aberta e sujeita a contestações, variações e mudanças.

Seguindo a lógica de Trevisan (2018) as pautas não normativas agregaram e continuam contribuindo com novas questões práticas às imposições identitárias, em espaços só recentemente habitados. Essa deriva "contranormativa" se desdobrou em diversas formas identitárias, que foram se abrindo num leque de letrinhas para abranger não só as siglas de cunho sexual, mas também de gênero. Dessa forma, do

velho binarismo GL, passou-se para GLBT e depois LGBT, ganhando variações mais complexas, até chegar a agrupamentos quase cifrados como LGBTTTQI+.

Neste trabalho optou-se pela sigla LGBTQ+ pois acredita-se que com ela mais identidades são acolhidas e abrangidas. Dessa forma, compõem a sigla: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros, e a Teoria *Queer* (que será minuciada no item 2.3). Completando a sigla, tem-se o símbolo “+”, o qual simboliza tudo no espectro do gênero e da sexualidade que as letras não descrevem.

O sujeito homossexual e a homossexualidade são terminologias do século XIX (LOURO, 2018). Antes as relações amorosas entre indivíduos de mesmo sexo eram rotuladas como sodomia (atividade pecaminosa e indesejável), isso mudou depois da metade deste século, quando a prática passou a definir um tipo especial de sujeito que viria ser assim reconhecido e marcado, esses eram considerados e nomeados como desvio da norma, e seu destino era o segredo ou a segregação. A ousadia de se expor a diversas formas de violência e rejeição social apareceu e alguns homens e mulheres se arriscaram a viver fora de seus limites. A homossexualidade então, discursivamente produzida, se transforma em uma questão social relevante.

Conforme Pereira e Schimanski (2014), o gênero, a sexualidade e a identidade de gênero são fundamentos importantes para o pertencimento, ou seja, como o indivíduo se reconhece e como a sociedade o enxerga e o aceita. Isso é essencial para a existência humana, visto que diferenças existem e as pessoas têm de criar relações para com o dissemelhante. Assim sendo, a discussão sobre a dominação do modelo heteronormativo, homem e branco, deve ser desdobrada para a compreensão de que existem uma diversidade de sujeitos na sociedade e que cada sujeito é plural.

Quanto a diversidade sexual e identidade de gênero, Louro (2007) pontua que as muitas formas de se sentir mulher ou homem, as diversas possibilidades de viver desejos e prazeres corporais são sempre anunciadas, sugeridas e promovidas socialmente. Elas são também, diariamente reguladas, condenadas ou negadas. Desde os anos 1960 essas discussões sobre identidades e práticas sexuais e de gênero vem sendo mais aprofundadas, discussões essas, provocadas pelos movimentos feministas e LGBTQ+. Cabe aqui ressaltar o que pontua Stuart Hall (2000, p.82) sobre identidade e diferença:

A identidade, tal como a diferença, é uma relação social. Isso significa que sua definição - discursiva e linguística - está sujeita a vetores de força, a relações de poder. Elas não são simplesmente definidas; elas são impostas.

Elas não convivem harmoniosamente, lado a lado, em um campo sem hierarquias; elas são disputadas. São tantas marcas da presença do poder: incluir/excluir ('estes pertencem, aqueles não'); demarcar fronteiras ('nós' e 'eles'); classificar ('bons e maus'; 'puros e impuros'; 'desenvolvidos e primitivos'; 'racionais e irracionais'); normalizar ('nós somos normais; eles são anormais'). A afirmação da identidade e a marcação da diferença implicam, sempre, as operações de incluir e de excluir.

Os corpos ganham sentido socialmente, a inscrição dos gêneros, feminino ou masculino, é colocada a partir de determinada cultura. As possibilidades da sexualidade, das formas de expressar os prazeres e desejos, também são socialmente estabelecidas e codificadas. As identidades de gênero e sexuais são, dessa forma, compostas e definidas por relações sociais, e são moldadas pelas redes de poder de uma sociedade (LOURO, 2007).

A heterossexualidade é atribuída como norma e regra (LOURO, 2003) e, a partir disso, todas as outras múltiplas formas de expressão da sexualidade humana seguem em contradição à "natureza divina" da heteronormatividade. Há uma regulação das formas de expressões corporais, pois são controladas desde o nascimento do indivíduo. Existem preceitos que determinam o que a mulher e o homem podem ou não fazer/ser/agir/vestir/brincar/comportar-se antes mesmo do seu nascimento.

O indivíduo então é direcionado a possuir características que seriam inerentes à sua condição biológica e criacionista de homem (pênis) e mulher (vagina). As performatividades dos gêneros são impostas de maneira coercitiva desde a infância, traçando um caminho do "natural" que se deve percorrer. Para Foucault (1987) a penalidade perpétua que atravessa todos os pontos e controla todos os instantes das instituições disciplinares compara, diferencia, hierarquiza, homogeniza e exclui. Em uma palavra: ela normaliza.

Bourdieu (1989) caracteriza essas ações dominadoras como poder simbólico, o qual expressa e denuncia os mecanismos de poder e dominação que se disseminam de modo invisível na dimensão simbólica da vida, por meio de discursos e da comunicação de modo geral. O poder simbólico atua nas estruturas sociais de modo a construir realidades e o sentido imediato do mundo por meio dos símbolos, que são os instrumentos de coesão social, por meio deles fica legitimada a dominação. Como decorrência do poder simbólico, Bourdieu traz a violência simbólica, uma forma de violência invisível e silenciosa, que se manifesta sutilmente nas relações sociais.

A violência simbólica é um sistema de dominação que se reproduz graças à construção social e história da desigualdade e da exclusão dos dominados, através de agentes e instituições específicas, como a Igreja, a família, a escola e o Estado (BOURDIEU, 1989). Dessa forma, a exclusão daqueles que se distanciam do padrão de normalidade social, especificamente aqui quando se trata da identidade de gênero e diversidade sexual, se configura como uma violência simbólica. Nessa temática, a violência simbólica vale-se de relações sociais desiguais veladas entre os gêneros, em que os indivíduos se submetem às normas que definem o que deve ser o corpo, não só na sua configuração perceptível, mas também na sua atitude, na sua apresentação e comportamentos.

2.2 NOTAS SOBRE GÊNERO E TEORIA QUEER

Se faz necessário, neste trabalho, conceituar as questões de gênero, pois o movimento LGBTQ+ não trata apenas de condição/orientação sexual, como já referenciado anteriormente, mas abarca também identidade de gênero, a exemplo de transexuais, transgêneros, travestis e também da teoria *queer*.

Segundo Beauvoir (1949) faz-se a distinção dos seres humanos por sexo, feminino e masculino, tendo por base as características físicas, mas também, segundo ela, essa diferença não determina as escolhas e o futuro desses indivíduos. O ser humano é coagido a fazer algo sobre si mesmo e seu corpo, para isso leva-se em conta a passagem de gerações anteriores, valores e costumes construídos, o contexto histórico tal qual está inserido e demais características de uma sociedade. Essas escolhas feitas antes mesmo do indivíduo nascer, o jogam num mundo social, tido como o único mundo possível, um mundo “natural”. A inserção nesse mundo social se dá desde o dia do seu nascimento e continua evidente ao longo da sua vida por todas as instituições que o cercam.

Inicialmente nasce um ser humano, e a partir do nascimento a sociedade já começa a articular para que se torne um exemplar do seu sexo biológico. Para Beauvoir (1949) apesar das características físicas diferentes, meninas e meninos só vão se perceber realmente diferentes na época da adolescência, quando começa a puberdade. Durante a infância, mesmo que chamados pelos mais velhos por menino ou menina, a própria criança ainda não se distingue dessa forma. Sendo assim, a autora descreve que a compreensão de mundo através do corpo, os interesses, os

desejos, o vínculo com a mãe, a exploração do próprio corpo, as atitudes para conquistar o amor dos adultos, e outros comportamentos, acontecem de modo geral do mesmo formato em meninos e meninas. Embora esse desenvolvimento ocorra da mesma maneira, os pais, os educadores e a sociedade como um todo atuam para que esse indivíduo seja um representante correspondente do seu sexo de nascença.

Beauvoir (1949) apesar de focar no feminino, não descarta a constatação de que há também imposições e opressões colocadas sobre o indivíduo masculino. O que difere é que, embora haja essa conduta masculina determinada, ao ser humano masculino está permitida a aventura, a conquista e a mobilidade, o que não acontece para a mulher, que é vista como objeto e necessita de maior empenho para reiterar sua autonomia e defender a sua existência de acordo com suas escolhas que escapem ao que é dado como correto.

Colling (2013) explica que sexo/biologia/natureza/órgão sexual, entendidos como a materialidade dos corpos, não estabelecem os gêneros das pessoas. Muitas pessoas nascem com determinados traços corporais e não se identificam com o gênero que a sociedade exige para tal corpo. Isto é, não existe nenhuma garantia de que alguém com genitália classificada masculina ou feminina será do gênero que a maioria considera como compatível com aquele órgão/corpo. O que existe é uma norma hegemônica que exige, a todo custo e por meio de muita violência, que haja uma concordância entre a materialidade do corpo e o gênero.

Segundo Jesus (2012) existe a crença de que o que define os papéis são os órgãos genitais, mas a construção da identidade de gênero, é um fato social e não biológico. O sexo é biológico, o gênero é social, sendo que o que o define não são os cromossomos, e sim a autopercepção e a maneira como a pessoa se manifesta entre os grupos sociais. Dessa forma a vivência de gênero não é uma patologia, mas uma questão de identidade.

A primeira autora a fazer a separação do sistema sexo/gênero foi Gayle Rubin (1975), que o definiu como um conjunto de arranjos por meio dos quais a sociedade transforma a sexualidade biológica em produto da atividade humana. De acordo com Rubin (2003), assim como raça e classe, o gênero possui status de construto social reconhecido pelas ciências sociais como formadores de estratificações relativamente autônomas, deve-se investigar a especificidade da estratificação social que têm como base o sexo. O sexo é usado como um “vetor de opressão” que atravessa outros tipos de desigualdade social.

De maneira não formal, o gênero relaciona-se com o jeito que as sociedades humanas lidam com os corpos humanos e com as consequências desse “lidar” para as vidas pessoais e os destinos coletivos (CONNELL, 2015). Butler (2006) coloca que o gênero é o mecanismo através do qual se produzem e se naturalizam as noções do masculino e do feminino, assim, o gênero não é exatamente o que uma pessoa “é” nem tampouco o que alguém “tem”, e sim um mecanismo onde ocorre a produção e normalização do masculino e feminino junto às formas performativas, psíquicas, cromossômicas que o gênero assume. Louro (2003) enfatiza que o importante é compreender o gênero como uma parte que compõe a identidade dos sujeitos, visto que estes têm identidades plurais e múltiplas que se transformam e não são fixas. O gênero, bem como a etnia, a classe e a nacionalidade, integra a identidade do sujeito e sob esse ponto de vista, as diferentes instituições sociais são constituídas pelos gêneros e também são constituintes dele.

Existem várias formas de se entender as diferenças. As “minorias” de gênero, sexuais e étnico-raciais expressam maneiras tão diversas de lidar com as diferenças, que acabam por tornar evidente o fato de que, cada diferença emblema uma forma particular de opressão. Em 1990, Teresa de Lauretis usava pela primeira vez o termo Teoria *Queer* para se referir ao contraste entre o empreendimento analítico que um conjunto de pesquisadores desenvolvia em oposição crítica aos estudos sociológicos sobre minorias sexuais e de gênero (MISKOLCI, 2007).

De acordo com Benetti (2013), durante o século XX o termo “identidade” predominava como uma das categorias culturais mais naturalizadas, a identidade marcava a existência dos indivíduos como tais. A partir do século XX essa ideia começou a ser questionada e problematizada por autores como Louis Arthusser, Sigmund Freud, Michel Foucault, Ferdinand de Saussure e Jacques Lacan. Juntas, as ideias desses teóricos contribuíram para determinados avanços nas teorias sociais, em especial no que Stuart Hall vai dizer ter sido “o descentramento final do sujeito cartesiano”. A identidade aí, começa a ser tratada como fantasia ou mito cultural.

Estes são alguns dos cenários que viabilizaram a difusão da teoria *queer* durante os anos 1980, a partir do encontro da vertente de estudos culturais, do pós-estruturalismo francês e das frentes feministas de terceira onda². Cabe ressaltar que

² Uma “onda” feminista é um momento histórico relevante de efervescência militante e/ou acadêmica onde determinadas pautas e questões das mulheres se insurgiram e dominaram o debate. A “primeira onda” diz respeito a reivindicações de direitos como o voto, a vida pública e a participação na política.

o sujeito no pós-estruturalismo é encarado como circunstancial, provisório e em construção permanente e, os principais interlocutores desse movimento são Michel Foucault, Deleuze, Jacques Derrida e Feliz Guatarri.

A teoria *queer* é um rótulo que procura abarcar um amplo conjunto de reflexões sobre a heterossexualidade como uma norma político-social que direciona nossas vidas. São regulações de gênero e sexuais socialmente impostas que criam e sustentam desigualdades de toda ordem, principalmente no menor reconhecimento político e de direitos dos sujeitos cuja sexualidade e/ou o gênero entram em desacordo com as normas sociais. Colocando em outras palavras, as reflexões *queer* sustentam que, a norma política e cultural da heterossexualidade compulsória garante os privilégios políticos, culturais e também econômicos daqueles/as que vivem no íntimo de suas prescrições (MISKOLCI, 2014).

Os estudos *queer*, como já dito anteriormente, tiveram sua base no livro *A história da sexualidade I: a vontade de saber*, de Foucault, do ano de 1976. A intenção do autor nessa obra foi a de sugerir que os sexos são construídos discursivamente, a partir de uma obsessão em regular as práticas sexuais e o que se fala sobre o sexo. Para tal, criaram-se instrumentos para disciplinar os corpos, e o sexo e a prática sexual são inclusos no discurso. A apropriação que a teoria *queer* faz dessa teoria é a de que, com o passar dos anos e dos séculos, essa vontade de saber e o poder sobre o sexo e a sexualidade foi levada tão à risca, que contribuiu para a formulação de uma heteronormatividade (BENETTI, 2013).

Foucault não foi o primeiro estudioso a afirmar que a sexualidade é uma construção social, mas não se pode negar que a partir de sua obra houve maior impacto e discussões nos estudos LGBTQ+ e sobre sexualidade. As ideias do autor prepararam o terreno para um novo olhar sobre as relações existentes entre sexo, sexualidade e poder.

Para o autor (1988), a sexualidade só pode ser analisada sob um dispositivo historicamente construído, ela é constituída por relações de poder que fazem parte de um jogo da verdade sobre a própria sexualidade. Assim, o que existem são dispositivos que produzem todo um discurso sobre a sexualidade, discurso que estabelece toda uma lei de conduta e não uma verdade em relação à sexualidade. Em

A “segunda onda” se caracterizou por debates acerca dos direitos reprodutivos e discussões relativas à sexualidade. A “terceira onda” tratou de assuntos como o estupro, a sexualidade, o patriarcado e empoderamento feminino (NARVAZ; KOLLER, 2006).

outros termos, para estudar a sexualidade, é crucial compreender o dispositivo da sexualidade de determinado período histórico.

Partindo da ideia que há um exagero de discursos, Judith Butler (1990) formula o conceito chamado performatividade de gênero. Para ela, o discurso sobre sexo e sexualidade atua de forma tão exagerada sobre as pessoas, que são criadas performances. Ela enfatiza que, o gênero é algo construído socialmente e culturalmente, ou seja, aprendemos convivendo em sociedade a sermos ou masculinos ou femininos, mediante atuação do discurso sobre os corpos (BENETTI, 2013).

Louro (2018) traz Butler como uma das mais destacadas teóricas *queer* e explica que, ao mesmo tempo que reafirma o caráter discursivo da sexualidade, também produz novas ideias a respeito de sexo, sexualidade e gênero. Assim, as sexualidades constroem normas que regulam o sexo dos sujeitos e essas normas regulatórias devem ser sempre repetidas para que se concretizem. As normas compulsórias do sexo têm um caráter performativo.

As diferenças sexuais são constatadas pelas diferenças materiais, porém, estas são também marcadas pelas diferenças discursivas. A questão fundamental que a teoria coloca é a problematização sobre a materialidade do gênero, que supostamente se divide entre masculino e feminino (binarismo) (BUTLER, 1999).

Retoma-se que a lógica heteronormativa faz com que, ao nascer, o corpo deva ser declarado macho ou fêmea, o que por consequência, deve assumir o gênero masculino ou feminino e daí, expressar desejo por alguém de sexo/gênero oposto ao seu. A teoria *queer* refuta então toda essa lógica da heteronormatividade. Aqueles e aquelas que escapam ou fogem das normas impostas, estão arriscados no domínio *queer*.

Partindo da ideia de que os indivíduos são diversos e que possuem várias facetas, os conceitos do mundo *queer*, quebram a ideia de gêneros e da naturalização binária entre feminino e masculino. Pesquisar e olhar as relações sociais de sexo por meio da teoria *queer* consiste em observar que a vida, em todas as suas escalas e degraus, é algo bem mais múltiplo e diverso do que se imagina. A teoria *queer* objetiva desconstruir e problematizar regras e classificações identitárias binárias relacionadas à sexualidade, tais como masculino x feminino, homossexual x heterossexual, dentre outras, desaceitando todas as relações de poder presentes no cotidiano.

O ser humano é múltiplas coisas simultaneamente, diversos desejos, diversas pulsões, diversos sentimentos e, ainda no dia-a-dia reproduz-se o discurso binário, reduzindo os seres a apenas uma coisa ou outra. O termo *queer* conceituado como algo bizarro ou algo que incomoda, vem da língua inglesa e é também expressão pejorativa para se referir aos sujeitos não-heterossexuais, equivale assim a “viado”, “bicha”, “sapatão”. Esse insulto repetido várias e muitas vezes por sujeitos padronizados foi assumido, de forma positiva e afirmativa, por “minorias”, militantes e estudiosos.

O desafio da teoria *queer* e dos estudos de sexualidade não é só integrar sujeitos que escapam a essa coerência exigida entre sexo/gênero/desejo nas áreas de pesquisas que os ignoram, mas também sinalizar como qualquer campo social³ está pautado pela dicotomia homo/hétero (GAMSON, 2007). O ambiente de trabalho, campo social aprofundado neste estudo, é um espaço onde perduram distintos tipos de violência/dominação, tais violências devem ser percebidas conforme suas especificidades, uma vez que elas não atuam da mesma forma entre os LGBTQ+. A dominação atua e se firma de forma singular em cada uma das identidades sexuais estudadas, e produz violências simbólicas exclusivas direcionadas a cada orientação sexual/identidade de gênero.

Considerando esses espaços e campos sociais, a próxima seção apresenta a trajetória da população LGBTQ+.

2.3 POPULAÇÃO LGBTQ+: TRAJETÓRIA

Como já mencionado anteriormente, o levante de *Stonewall* foi um marco importante na luta pelos direitos homossexuais e na trajetória do movimento LGBTQ+ em todo o mundo. Segundo Junqueira (2016) a geração pós-*Stonewall* teve como característica marcante a construção de subjetividades tendo como base a oposição homossexual e heterossexual. Erguer uma “cultura gay” ou uma “cultura das minorias” para combater a intolerância e opressão cometida por sujeitos da comunidade heterossexual e grupos conservadores, foi o principal artefato da luta desse grupo pelos direitos humanos, dos anos 1970 até os dias mais atuais.

³ Um campo social, a partir dos escritos de Pierre Bourdieu, é composto por múltiplos agentes que se relacionam mediante diferentes hierarquias de poder. Essas relações são de constantes lutas entre os agentes. O campo social é um espaço estruturado e abstrato de posições sociais, onde os agentes ocupam posições distintas em relação uns aos outros (BOURDIEU, 2007).

No Brasil, o movimento homossexual, como era chamado, tem surgimento registrado pela literatura no final dos anos de 1970, nessa época o movimento estava concentrado no eixo Rio de Janeiro – São Paulo e grande parte das principais pautas levantadas e levadas ao espaço público até os dias de hoje já estavam traçadas. Nos anos 1980, apesar da redução da quantidade de grupos, causadas pela associação errônea da homossexualidade com a AIDS, houve mudanças significativas que influenciaram o movimento contemporâneo: a atuação passa a ser vista de forma mais prática e objetiva, voltada para a garantia de direitos civis e contra a discriminação e violências sofridas por sujeitos homossexuais. A partir dos anos 1990 observa-se um novo momento no movimento, o qual parece deslocá-lo permanentemente das margens ao centro (FACCHINI, 2009).

Nessa época, os campos da saúde e da educação formal tornaram-se o cerne dos movimentos feministas e LGBTQ+. O argumento do primeiro refere-se a epidemia do HIV; já do segundo, na expectativa de afetar as relações de discriminação e preconceito desde o primeiro contato de socialização (IRINEU, 2014; FACHINNI; DANILIUKAS; PILLON, 2013).

Enquanto vários dos movimentos sociais mais notados nos anos 1980 experimentaram um tempo de crise, o movimento LGBTQ+ crescia em quantidade de grupos e também aumentava sua visibilidade, sua rede de apoio e participação social. Dentre os mais atuantes interlocutores do movimento LGBTQ+ é possível destacar os movimentos de direitos humanos, de luta contra a AIDS, de “minorias”, o movimento feminista, agências governamentais, alguns parlamentares e setores segmentados do mercado. A visibilidade do movimento se estabeleceu a partir do debate público em torno de candidaturas e projetos de lei, pela menção mais “positiva” da mídia perante a temática e através da estratégia de eventos numerosos e massivos, como as paradas da diversidade e do orgulho LGBTQ+ (FACCHINI, 2009).

Como discorre Canabarro (2013) a persistência dos vários movimentos espalhados pelo mundo todo visando despatologizar orientações afetivo-sexuais e identidades de gênero ecoou em intenso trabalho de resistência e conscientização. Efeito disso, em 1985 o Conselho Federal de Medicina retirava a homossexualidade da classificação de doenças e em 1990, a Organização Mundial de Saúde retirava dos catálogos médicos (DSM – Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais e CID – Código Internacional de Doenças), o “homossexualismo” (o sufixo “ismo”

alude à doença), o qual passou a ser denominado homossexualidade, como condição de ser e orientação individual do desejo (ABGLT, 2013).

Nos anos de 1980 e 1990 surgem outros grupos no Brasil com esse mesmo objetivo, os quais atuam até os dias recentes. Precursor na realização de pesquisas e estudos, o GGB – Grupo Gay da Bahia, nasceu em 1980. Nesse ano, acontecia o primeiro Encontro Brasileiro de Homossexuais, e no ano posterior, a primeira celebração do Dia do Orgulho Gay (28 de junho). Também surgiram filiais do Somos – Comunicação e Sexualidade⁴, que se espalharam pelo Brasil, agregados com novos grupos de travestis e transexuais (MOTT, 2005).

Mott (2005) pontua os marcos da retrospectiva, dando destaque ao ano de 1986, onde os grupos Triângulo Rosa (RJ), Libertos (SP) e o Grupo Gay da Bahia começaram campanha entre os constituintes, para acrescentar a proibição de discriminação por orientação afetivo-sexual no texto constitucional, pleito não contemplado na versão final da Constituição. A igualdade pretendida pela Constituição foi regulamentada e implementada em 1989, pela Lei n.º 7.716, de 05 de janeiro de 1989, com a redação no Art. 1º: “Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional”. Não foram mencionadas as expressões “orientação sexual” e “identidade de gênero”, como era almejado pelos movimentos daquele período (CANABARRO, 2013).

No ano de 1990, começando pela cidade de Salvador, 72 cidades e 3 estados brasileiros incluíram nas leis orgânicas municipais a proibição da discriminação por orientação sexual. Em 1995 foi fundada a Associação Brasileira de Gays, Lésbicas e Travestis (ABGLT), a qual atualmente conta com mais de 150 grupos filiados e é a maior entidade homossexual da América Latina. Em 1996, pela primeira vez, os homossexuais são citados em um documento oficial do governo brasileiro, incluídos entre os grupos sociais mais vulneráveis no Plano Nacional de Direitos Humanos. Em

⁴ O Somos foi um grupo em defesa dos direitos LGBTQ+, fundado em 1978 e considerado o primeiro grupo brasileiro em defesa desses direitos. Foi formado a partir da publicação do periódico “O Lâmpião da Esquina”, chamando-se inicialmente “Núcleo de Ação pelos Direitos dos Homossexuais”. O nome foi criticado por ressaltar demasiadamente a proposta política e então considerou-se usar o nome “Somos”, em homenagem a uma publicação do movimento homossexual argentino que teve circulação entre 1971 e 1976. O nome oficial passou a ser “Somos: Grupo de Afirmação Homossexual”, evitando a palavra “gay” por ser demasiadamente americanizada (NASCIMENTO, NETO; 2012).

1997 o Conselho Federal de Medicina autorizou a operação de transexuais, em 1999 o Conselho Federal de Psicologia aprovou uma resolução que proíbe terapias que visam a “cura” de pacientes homossexuais, nesses casos, o profissional que infringir a resolução pode sofrer sanções, inclusive a perda do registro profissional (MOTT, 2005).

Ainda citando Mott (2005), em 2000 o INSS concedeu o direito previdenciário de pensão aos parceiros *gays* por falecimento ou detenção. No ano seguinte foi fundada a ANTRA – Associação Nacional de Travestis⁵. No ano de 2002, pela primeira vez na história brasileira, um presidente da República falou publicamente e abertamente a palavra “homossexual”, em apoio a união civil entre pessoas do mesmo sexo. Em 2003 a parada gay de São Paulo reuniu mais de 1 milhão de partícipes, e se tornou a maior manifestação maciça de homossexuais do planeta. No mesmo ano, instituiu-se a data de 29 de agosto como Dia da Visibilidade Lésbica, criada por ativistas lésbicas e em homenagem ao 1º Seminário Nacional de Lésbicas – Senale, que ocorreu na mesma data no ano de 1996. Em maio de 2004, o governo federal lançou o programa Brasil sem Homofobia, o qual propunha 51 ações afirmativas a serem realizadas por 11 ministérios. Também em 2004, o Ministério da Cultura instituiu o Grupo de Trabalho de Promoção da Cidadania para Homossexuais.

Legalmente, tem-se a Lei Maria da Penha - Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006, a qual trata da não violência doméstica e familiar contra a mulher, independente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião (DIGNIDADE, 2018). Estatutos como o da juventude e o da pessoa com deficiência trazem a garantia do respeito à identidade de gênero e orientação sexual desses respectivos indivíduos. Projetos de Lei, como o 7524/2014, da autoria do ex Deputado Federal Jean Wyllys, propõe a alteração do Estatuto do Idoso, visando assegurar a dignidade dessas pessoas, respeitando-as independentemente de orientação sexual ou identidade de gênero. Iniciativas populares também deram frutos, como o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero, apresentado em 2017 pela Comissão da Diversidade Sexual e Gênero da Ordem dos Advogados do Brasil,

⁵ A Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) é uma rede nacional que articula em todo o Brasil 127 instituições que desenvolvem ações para promoção da cidadania da população de Travestis e Transexuais, fundada no ano de 2000, na Cidade de Porto Alegre. A missão da ANTRA é identificar, mobilizar, organizar, aproximar, empoderar e formar travestis e transexuais das cinco regiões do país para construção de um quadro político nacional, a fim de representar a população na busca da cidadania plena e isonomia de direitos (ANTRA, 2000).

juntamente com os movimentos sociais, acompanhado de 100 mil assinaturas e a adesão de mais 100 entidades e associações (ILGA, 2017).

Questões ligadas à união estável, casamento, família e adoção também tiveram progressos. Em 2011 o Supremo Tribunal Federal reconheceu a união homoafetiva como entidade familiar, com os mesmos direitos das uniões estáveis entre pessoas heterossexuais. Diante disso, a justiça passou a autorizar em alguns casos a conversão das uniões em casamento, bem como o casamento direto. Em 2013, o Conselho Nacional de Justiça aprovou a Resolução nº 175, que permite, em todo o Brasil, o casamento civil ou conversão de união estável em casamento entre pessoas de mesmo sexo. Embora houvesse decisões passadas que autorizavam a adoção de filhos por casais do mesmo sexo, a exemplo de decisão do Supremo Tribunal de Justiça em 2010, nem sempre esse direito ficou assegurado na prática. Contudo, em março de 2015 a Ministra Cármen Lúcia, do STF, deu a decisão definitiva, a qual reconhece o direito de adoção por casais homoafetivos (DIGNIDADE, 2018).

Quanto a readequação de sexo e gênero ou processo transexualizador, a cirurgia para a redesignação de sexo foi autorizada pelo Conselho Federal de Medicina no ano de 2002. No Brasil, o Ministério da Saúde oferece atenção às pessoas nesse processo por meio do SUS, desde a publicação da Portaria Nº 457, de 2008. A partir de 2013, o Ministério da Saúde ampliou o processo transexualizador no SUS, aumentando o número de procedimentos ambulatoriais e hospitalares e incluiu procedimentos para readequação sexual do gênero feminino para masculino (DIGNIDADE, 2018).

Também no âmbito da saúde e em decisão recente, o Supremo Tribunal Federal em maio de 2020 decidiu que a proibição de doação de sangue por homens homossexuais é inconstitucional (BRASIL, 2020). Já no ambiente de trabalho, a Portaria nº 41/2007 do Ministério do Trabalho prevê, em seu artigo 8º, que é proibido ao empregador solicitar documentos ou informações relacionadas à orientação sexual dos empregados (DIGNIDADE, 2018).

Resultantes do Programa Brasil sem Homofobia, as diversas estruturas para gerenciamento de políticas públicas para LGBTQ+ foram criadas nos estados e cidades, consolidando que a defesa, a proteção e o progresso dos direitos humanos abarcam o embate a todas as formas de preconceito e de violência. Ou seja, reiteram que o combate à homofobia e a promoção dos direitos humanos de LGBTQ+ devem ser um dever do Estado e de toda a sociedade. Nos anos de 2008 e 2011 ocorreram

as Conferências Nacionais de Políticas Públicas e Direitos Humanos de LGBT, que desenharam o plano de ações designado a cada ministério. As conferências ouviram as demandas para aplicação de políticas públicas, com vasta cooperação da comunidade na elaboração de planos a serem postos em prática pelo Estado (ETHOS, 2013).

O direito à modificação do nome e do gênero da pessoa no registro civil, com ou sem adoção de procedimentos de transgenitalização, tem sido reconhecido judicialmente em ações individuais propostas na Justiça Estadual. Em abril de 2018, foi aprovado pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade 4275 a alteração do prenome e gênero das pessoas trans em seus documentos de identificação. Várias leis estaduais e municipais asseguram às pessoas transgêneros a permissão do uso do nome social. Na administração federal, tal direito é assegurado ainda pelo Decreto Presidencial no 8.727, de 28 de abril de 2016. No Sistema Único de Saúde - SUS, o respeito ao nome social e à identidade de gênero do usuário do serviço está assegurado pela Portaria no 1.820/2009. No dia 18 de julho de 2017 a Receita Federal expediu a Instrução Normativa nº1718, assentindo a inclusão do nome social no CPF do(a) contribuinte transexual ou travesti. O Ministério da Educação publicou no dia 21 de novembro de 2011 a portaria de no 1.612, de 18 de novembro do ano de 2011, que garante a transexuais e travestis, o direito à opção de tratamento nominal nos atos e procedimentos promovidos no campo do Ministério da Educação, assim como em documentos oficiais.

O respeito ao nome social das pessoas trans está estabelecido na rede da Saúde e Educação e também em todo formulário federal. Pode-se ressaltar a questão dos menores de 18 anos que estão sob a supervisão e responsabilidade dos pais que muitas vezes não aprovam ou respeitam a identidade dos filhos e filhas transexuais. Especificamente nesses casos, vale lembrar que está assegurado no Estatuto da Criança e do Adolescente o direito inviolável à individualidade e identidade do ser, sendo assim, o não respeito à identidade por si só já é uma violência (BRASIL, 2018).

Em meio a tantas adversidades, não se pode negar que, no Brasil do século XXI, a pauta de direitos LGBTQ+ avançou em determinados pontos. Poucas conquistas foram pelas vias do legislativo, visto que a força política de partidos financiados e ligados às igrejas, em especial as neopentecostais, ao que parece, foi mais potente do que de partidários de causas em prol dos direitos humanos voltados para a população LGBTQ+. Confere-se a maior visibilidade do movimento LGBTQ+

no crescimento das paradas LGBTQ+ em número e prestígio. Dos milhares de adeptos no final dos anos 1990, chegou-se depressa à casa dos milhões. Destaca-se o caso específico da Parada do Orgulho LGBT de São Paulo, que com 21 edições é exemplo das idas e vindas para tentar fazer avanço numa agenda de direitos.

Em 2014 a Embratur estimava a ocorrência de mais de 180 Paradas LGBTQ+ no país, os temas propostos se politizaram de maneira crescente, enfatizando a questão da homofobia, da diversidade sexual, inclusão e respeito. Mesmo que o evento aconteça apenas uma vez ao ano, essas celebrações coletivas distribuídas em meses diferentes, conforme o local, tiveram grande importância no processo de visibilidade da comunidade LGBTQ+. Além das paradas do orgulho que se espalham pelo país, observa-se que através de ONGs de direitos humanos ou ações individuais busca-se aumento de políticas públicas voltadas aos sujeitos da diversidade (TREVISAN, 2018).

Ainda de acordo com Trevisan (2018), na efervescência de várias iniciativas, também se formaram pequenos coletivos LGBTQ+ em torno de atividades não declaradamente políticas, mas ainda assim, afirmativas. Cita-se alguns exemplos: os grupos “Mães pela diversidade” e “Pais LGBTI”, o “Unicorns Brazil” que juntou homens gays interessados em jogar futebol e a criação da Revista Bagoas, da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, voltada para estudos de gênero e sexualidades não normativas. Através da nova consciência política e de classe da comunidade LGBTQ+, foram acontecendo ações reativas e conquistas de pequenos espaços sociais, frutos de um trabalho de lento e coletivo.

Existem outros projetos e leis que tratam da punição da violência LGBTfóbica e incitação ao ódio, no dia 13 de junho de 2019, a Justiça deu um passo histórico na luta contra a LGBTfobia. O Supremo Tribunal Federal (STF) aprovou por 8 votos a 3 a criminalização da homofobia e da transfobia no Brasil. Com essa decisão, atos preconceituosos contra LGBTQ+ passaram a configurar crime com pena de um a três anos, além da aplicação de multa (BRASIL, 2019).

Para Louro (2018) atualmente as chamadas “minorias” sexuais estão muito mais visíveis e, em consequência disso, torna-se mais visível e acirrada a luta entre elas e os grupos mais conservadores. Para a autora a denominação minoria parece bastante imprópria. Discorre que, as minorias nunca poderiam se traduzir como inferioridade numérica, e sim como maiorias silenciosas que, se politizadas, transformam o gueto em território e o estigma em orgulho (gay, étnico, de gênero).

Ainda que o movimento da comunidade LGBTQ+ tenha iniciado há anos atrás, o estado de opressão ainda segue vivo. Mesmo que se possa observar avanços conquistados e se tenha mais visibilidade pela causa, a LGBTfobia ainda é um empecilho na busca por igualdade e equidade. Com o passar dos anos a invisibilidade da homossexualidade foi aos poucos sendo substituída por transparência, maior debate e espaço na mídia sobre o tema, fazendo com que esses sujeitos fossem vistos e reconhecidos. O que para muitos grupos foi percebido como “aumento da população homossexual” foi na verdade o empoderamento de uma classe antes amedrontada. Dessa forma, ainda há muito o que resistir e lutar dentro de uma recente cena de riscos ou perdas efetivas de direitos já logrados (SILVA, 2012; CANABARRO, 2013).

As discussões pertinentes ao mercado de trabalho para o público LGBTQ+ e as violências manifestadas nesse espaço se encontram na próxima seção.

2.4 POPULAÇÃO LGBTQ+ E O MERCADO DE TRABALHO

A divisão sexual do trabalho é centrada na manutenção do capital social e simbólico, isto é, por meio dela também se perduram as essências da hegemonia masculina. A dominação masculina sustenta que a reprodução dos papéis sociais do gênero no contexto laboral se fundamenta na naturalização como atribuição dos homens: o monopólio de todas as atividades oficiais, públicas, de representação e de todas as trocas de honra (BOURDIEU, 1989), já para as mulheres, o oposto, dessa forma: o espaço da irracionalidade, do cuidado, o dever reprodutivo e doméstico, o trabalho não remunerado, entre outros. Esse processo colabora com a conformação da realidade da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, assim como a determinação dos papéis sociais da ordem binária do gênero.

Observando que o entendimento do que é trabalho é central para a dimensão do que é ser homem e o que é ser mulher em essência, os corpos que escapam a essas perspectivas já naturalizadas e essencializadoras se veem impedidos quando tentam o acesso ao trabalho formal, conforme comprovam estudos que averiguam a inserção da população LGBTQ+ no mercado laboral (FONSECA, 2017).

O preconceito e a segregação pregada contra os indivíduos que possuem práticas afetivas e sexuais diferentes dos padrões heteronormativos são ocorrências frequentes no ambiente de trabalho. Como aponta Medeiros (2007) existem várias formas desse evento se apresentar: 1) na fase pré-contratual; 2) fase contratual; 3)

desligamento do emprego; e 4) pós-contrato. Na primeira fase, a pré-contratual, a discriminação acontece na admissão do colaborador, em forma de perguntas e investigações sobre a vida privada do funcionário, com o objetivo de verificar se o trabalhador é ou não homossexual.

No decorrer da vigência do contrato, já com a orientação do trabalhador descoberta, muitas vezes esse sujeito é submetido a situações que vão desde a exclusão por parte dos outros trabalhadores, sendo motivo de piadas e ofensas, até a prática de assédio moral discriminatório, pelos colegas ou pelos superiores. Em alguns casos:

[...] os trabalhadores homossexuais são tratados de forma diferente, não recebendo as mesmas oportunidades que os demais trabalhadores ou não fazendo jus a benefícios oferecidos pela empresa, como por exemplo, não vendo estendidos, a seus parceiros alguns direitos que os parceiros dos trabalhadores heterossexuais têm. Tais situações são inadmissíveis, cabendo ao empregador zelar por um meio ambiente saudável, no qual os trabalhadores sejam tratados de maneira isonômica, de modo a respeitar seus direitos e sua personalidade (MEDEIROS, 2007, p. 84).

Essas situações de preconceito, as vezes chegam até o ponto do desligamento desse trabalhador LGBTQ+. E por fim, em alguns casos, a discriminação continua após a demissão do trabalhador, a qual ocorre quando os empregadores fazem listas discriminatórias, e as enviam para outros empregadores pretendendo a não-contratação de determinados trabalhadores.

Existe uma constante rejeição dos sujeitos homossexuais nos processos de seleção, como colocam Ferreira e Siqueira (2007), as principais dificuldades apontadas por pessoas LGBTQ+ para conseguir um emprego ou se firmar em uma empresa, aparecem quando a orientação sexual ou identidade de gênero é declarada abertamente, também relatam que os sofrimentos no âmbito laboral na maioria das vezes estão ligados aos estereótipos construídos socialmente relacionados à imagem de pessoas LGBTQ+. Dessa forma, muitas empresas costumam analisar se a postura ou comportamento do candidato LGBTQ+ à vaga de trabalho apresenta-se como “inadequada”, “destoante” ou “inapropriada” para a organização, firmando-se em uma norma heterossexual de ser e agir (MENEZES; OLIVEIRA; NASCIMENTO, 2018).

Em pesquisa realizada pelo Nodos da Argentina, Integra Diversidade do Brasil, Sentiido da Colômbia, Nodos México e MSN Consultorías do Uruguai, com o apoio do Escritório Regional da América Latina e o Caribe da UNAIDS (2020), tornou-se evidente a necessidade de dirigir esforços para a proteção efetiva de todas as pessoas

LGBTQ+, as quais relataram níveis inquietantes de violências no local de trabalho. No Brasil, pessoas trans, *queer*/não binárias, intersex, lésbicas e bissexuais informaram ter sofrido maior número de violências físicas e sexuais, além da ocorrência de outros tipos de violência. De acordo com os dados, um terço das pessoas respondentes, 32,3%, não manifestam sua orientação sexual e/ou identidade de gênero no ambiente de trabalho, o que amplia o entendimento de que políticas e programas sobre diversidade sexual são essenciais nas empresas.

No mesmo sentido, os canais de denúncia precisam mostrar melhorias na sua efetividade, já que a maioria, 86,3% diz ter sofrido algum tipo de violência ou agressão, não prestou denúncia e, quando a fez, em 65,9% das ocasiões não obteve resultados. Os dados do Brasil mostram uma alta incidência de violências contra LGBTQ+ vivenciadas nos lugares de labor, com 71,5% das pessoas respondentes (NODOS; INTEGRA; SENTIIDO; MSN, 2020). Assim, programas dirigidos à formação e sensibilização sobre esta população para equipes de trabalho, incluindo os gestores e cargos mais altos, são cruciais. O fato de que colegas de equipe e chefes foram identificados como principais fontes das agressões reforça esta necessidade. O quadro abaixo especifica os tipos de violências sofridas pelos respondentes:

Figura 1 - Tipos de violências sofridas por LGBTQ+ na América Latina

70,6%	Violência simbólica	<ul style="list-style-type: none"> •Recebi comentários inadequados acerca do meu corpo, gestos e/ou vestimenta. •Solicitaram-me (amavelmente ou não) que modifique minha aparência (vestimenta, corte de cabelo, gestos, etc.). •Incomodei-me com piadas ou comentários negativos. •Fiquei sabendo que nas minhas costas há comentários negativos sobre aspectos relacionados com a minha orientação sexual, identidade ou expressão de gênero. •Fui tirado do closet ou revelaram minha identidade de gênero sem o meu consentimento. • Já me isolaram da equipe de trabalho. Não me fazem sentir parte do grupo. • Já me excluíram de reuniões de trabalho ou sociais. • Não usam meu nome ou os adjetivos (ele, ela) que correspondem com a minha identidade de gênero autopercebida. • Já sofri violência verbal (insultos, agressões verbais, dano à minha reputação, desqualificações, humilhações).
34,8%	Violência institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Já me impediram de acessar algum espaço físico, como banheiros, comedor ou outro lugar. • Já percebi tratamento desigual em benefícios, desenvolvimento de carreira (promoções) e/ou salário. • Não recebi benefícios familiares (seguridade social de parceiro/a, licenças familiares, salários familiares, creche, etc.). • Já sofri uma diminuição drástica ou sobrecarga de tarefas, mudanças constantes de funções e/ou de objetivos laborais. • Mudaram meu lugar de trabalho (ex. um lugar menos visível ao público, tarefas que não implicassem interação com pessoas de fora da empresa). • Me demitiram do trabalho.
18,5%	Violência sexual	<ul style="list-style-type: none"> • Me pediram favores sexuais a cambio de benefícios / promoções laborais ou como forma de ameaça para não perder meu trabalho. • Recebi contato físico indesejado/inadequado. • Sofri abuso sexual ou agressão sexual, entendida como qualquer forma de contato físico com ou sem acesso carnal, com violência e sem consentimento.
13,9%	Assédio	<ul style="list-style-type: none"> • Sofri cyber-bullying, assédio e perseguição por email, redes sociais, blogs, WhatsApp, websites, telefone, etc.
4,4%	Violência física	<ul style="list-style-type: none"> • Sofri violência física como golpes, empurrões, tapas, etc.

Fonte: Adaptado de NODOS; INTEGRA; SENTIIDO; MSN, 2020.

Considerando os dados acima, é possível perceber que existem diversos tipos de discriminação no local de trabalho na América Latina, a maioria (70,6%) se caracteriza pela violência simbólica, de formato velado, mas que mesmo assim causa danos e impactos. A violência institucional também se faz presente (34,8%), com tratamentos desiguais e até impedimentos no acesso de determinados espaços e benefícios. A violência sexual (18,5%) e assédio (13,9%) marcam presença com favores sexuais em troca de benefícios no emprego, contatos físicos inadequados e sem consentimento. A violência física aparece em menor escala (4,4%) com tapas, empurrões e agressões.

A realidade da dificuldade no campo laboral é bastante presente na vida dos homossexuais gays, lésbicas e bissexuais, mas no que diz respeito às pessoas trans (travestis e transexuais) o preconceito e a discriminação ficam evidente logo no primeiro momento pré-contratual, visto que as identidades de gênero não são “veladas” ou “omitidas” de forma direta, elas se apresentam de forma clara na vida desses indivíduos, tanto no contexto comportamental, como também no que se remete a fisionomia. Esses motivos se configuram como entraves significativos para o afastamento desses sujeitos do mercado formal de trabalho, fecham-se portas e o que lhes restam é o mercado informal e em muitos casos o desemprego (MENEZES; OLIVEIRA; NASCIMENTO, 2018).

De acordo com pesquisas realizadas pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil - ANTRA (2020), 90% das travestis encontram-se se prostituindo no país. Quer dizer que a grande maioria das travestis brasileiras estão no mercado informal, do sexo. Esse dado revela a grande dificuldade das pessoas travestis e transexuais quando o assunto é inserção no mercado de trabalho, além da pesquisa, esse é um fato que pode ser facilmente observado examinando os postos de trabalhos que vemos ser ocupados no dia-a-dia.

Em outras proporções, o obstáculo da inserção no mercado formal também é fato existente na vivência de lésbicas, gays e bissexuais. Conforme pesquisa já citada e realizada pela organização de recrutamento e seleção Elancers (2017), que entrevistou 10 mil empregadores, perto de 20% das empresas que atuam no Brasil se recusam a admitir funcionários homossexuais. Já que 7% dessas empresas não contratariam homossexuais de maneira alguma, e outros 11% apenas considerariam a contratação, apenas se o candidato jamais pudesse alcançar um cargo de

visibilidade e gerência, pois dessa forma a empresa se vincularia àquela imagem “poluída”.

Pode-se observar então, que o trabalho LGBTQ+ é, na maioria das vezes, subalternizado e desprotegido, tendo em vista que as oportunidades que aparecem são, em muitas ocasiões, justamente aquelas que super exploram, e/ou que não pressuponham um vínculo contínuo, como os terceirizados e temporários (FONSECA, 2017).

A pauta da diversidade no ambiente de trabalho tem mobilizado algumas empresas nos últimos anos. A maior presença, como também o registro das ausências de negros, mulheres, pessoas com deficiência, LGBTQ+, entre outros grupos, provocam várias discussões sobre o preconceito e a igualdade de oportunidades. A diversidade representa um princípio básico de cidadania, onde o direito à diferença é respeitado e os valores e características individuais são levados em conta. O mundo atual ainda segue assistindo à conflitos baseados na intolerância ao diferente. Dessa forma, praticar e valorizar a diversidade são ações que combatem o preconceito e a discriminação, e é uma meta a ser buscada por cidadãos, governos, instituições e coletividades. As organizações, como integrantes desse processo, também têm um papel indispensável na inclusão do diferente, visto que as pessoas passam grande parte do dia dentro da empresa, e o trabalho é um determinante da vida econômica e social.

Fleury (2000) conceitua a diversidade como um *mix* de sujeitos com identidades diferentes que interagem no mesmo sistema social, dentro desses sistemas há grupos de maiorias e minorias. Ainda segundo a autora, os grupos de maioria, historicamente, receberam vantagens em questões econômicas e de poder, das quais as minorias não tiveram o mesmo acesso.

Cox (1993) explica a diversidade como a representação de pessoas com afiliação a grupos diferentes no que diz respeito à significado cultural. Segundo o autor, a questão da diversidade dentro do contexto de sistema social é definida por um grupo majoritário e por outros minoritários. Ademais, as desigualdades são instituídas como consequência de um par categórico (preto x branco, homossexual x heterossexual, mulher x homem, idoso x jovem, pobre x rico, analfabeto x escolarizado), isto é, dois círculos específicos de pessoas com fronteiras socialmente consideráveis, onde o pertencimento em um grupo acarreta o sucesso ou fracasso do outro. (TILLY, 1999 *apud* FREITAS, 2015)

Diante desses conceitos de diversidade, observa-se que grupos minoritários no decorrer dos anos e séculos, precisaram batalhar mais para conquistar as mesmas garantias que os grupos de maioria já possuíam. Ou seja, o tratamento da sociedade perante esses dois grupos se mostrou desigual, resultando em discriminação e pré-conceitos, dados em favor de raça, gênero e sexualidade, entre outros. De acordo com Carvalho (2012) a desigualdade é um fato social, histórico e cultural exterior ao indivíduo, portanto, ninguém nasce desigual, mas com grande periodicidade, as pessoas nascem em condições desiguais.

De todo o explanado, é legítimo afirmar que as práticas de não-discriminação e não-exclusão devem ser ações diárias e precisam estar presentes em todas as relações, incluindo as de trabalho. As atitudes discriminatórias, como já visto, podem ser de caráter explícito ou até por omissão. Logo, atitudes excludentes somadas de comportamentos passivos frente a tais atitudes, oportunizam que a discriminação e LGBTfobia se perpetuem. Dessa forma, é preciso pensar em políticas e ações que bloqueiem processos excludentes e atuem pró-inclusão e diversidade. O próximo capítulo traz essas discussões pertinentes às políticas públicas e ações afirmativas.

CAPÍTULO 3: POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÕES AFIRMATIVAS NO COMBATE A LGBTFOBIA

3.1 DEFINIÇÕES E ASPECTOS FUNDAMENTAIS SOBRE POLÍTICA PÚBLICA

A política pública, na qualidade de área do conhecimento e disciplina acadêmica, surgiu nos Estados Unidos e pulou etapas que tradicionalmente a Europa seguia nesses estudos, as quais se concentravam mais na análise do Estado e suas instituições do que na produção dos governos propriamente dita. Dessa forma, na Europa, a área de política pública surge como um desdobramento das produções baseadas em teorias explicativas sobre o papel do Estado e de uma das mais importantes instituições dele - o governo -, fabricante, por excelência, de políticas públicas. Já nos EUA, indo na direção contrária, a área nasce no mundo acadêmico sem compor vínculos com as bases teóricas sobre o papel do Estado, focando direto na ênfase nos estudos sobre a ação dos governos (SOUZA, 2006).

A conjectura analítica que tratou a constituição e a consolidação dos estudos sobre políticas públicas é a de que, em democracias estáveis, aquilo que o governo faz ou não faz é passível de ser elaborado cientificamente e analisado por pesquisadores independentes.

Alguns países de língua latina encontram dificuldades na diferenciação de termos essenciais das ciências políticas. Na língua portuguesa, o termo “política” pode aparecer com duas conotações, os quais os países de língua inglesa permitem diferenciar usando os vocábulos “*politics*” e “*policy*”. *Politics* é a atividade humana relacionada à obtenção e manutenção dos recursos para o uso do poder sobre o homem. O segundo sentido da palavra “política”, entendido como *policy* em inglês, é mais concreto e tem relação com orientações para a decisão e ação. O termo “política pública” está vinculado com esse segundo sentido da palavra “política”, ou seja, as políticas públicas tratam do conteúdo simbólico e concreto das decisões políticas, bem como do processo de construção e atuação dessas decisões (SECCHI, 2013).

Secchi (2013) define política pública como uma diretriz elaborada para enfrentamento de um problema público. Uma política pública possui dois elementos base: intencionalidade pública e resposta a um problema público, dessa forma, a razão para o estabelecimento de uma política pública é o tratamento ou a resolução de um contratempo entendido como coletivamente pertinente e relevante.

As políticas públicas são um conjunto articulado de ações, incentivos e deliberações que visam alterar uma realidade em resposta a demandas e interesses. Ordenam “o que fazer”, “onde chegar” e “como fazer”, isto é, mostram o que o governo está ou não está fazendo nas diferentes áreas: econômica, política e de bem-estar social. De acordo com ela, a capacidade do Estado de executar políticas públicas sociais mais totalizantes, universais e eficientes, depende do aprimoramento do bem-estar e da cidadania, assim se diminui a desigualdade e se consolida a democracia de cidadãos e cidadãs (RODRIGUES, 2010).

Para Silva (2012) as políticas públicas são disposições oficiais emitidas pelo Estado, estabelecendo o rumo das ações do mesmo perante às demandas e necessidades sociais. Nessa perspectiva, são ações políticas voltadas para a superação das várias formas de vulnerabilidade social, que encontram força política suficiente para cumprir o que se conhece como agenda pública. O autor ainda discorre que, as políticas públicas não podem deixar de lado a participação direta daqueles que não compõe Estados e Governos, ou seja, movimentos sociais e sociedade civil organizada devem ocupar espaço no que tange a implementação e avaliação das políticas públicas.

Souza (2003) pontua que a formulação de políticas públicas deve ser entendida como o trajeto por meio do qual os governos traduzem seus objetivos e propósitos em ações e programas, os quais produzirão resultados e mudanças no mundo real, esses tendo impactos a curto prazo, porém tendo como horizonte perspectivas a longo prazo. A maior dificuldade perante a compreensão dos impactos das políticas públicas sobre a vida dos cidadãos está no entrave de elaboração e acesso aos indicadores de sua efetividade, quer dizer, em que passo as metas que orientaram sua formulação têm sido atingidos.

Daí vem a necessidade de um contínuo processo de avaliação das políticas públicas, e, se necessário for, reformulação das ações previstas, viabilizando a factual implementação das políticas, com definição de prazos evidente, atores responsáveis e recursos básicos, num cenário social marcado por choques ideológicos e carência financeira (MELLO; AVELAR; MAROJA, 2012).

Desta maneira, faz-se necessário entender o processo a que se submete uma política pública, mediante esse ciclo:

1. Reconhecimento do Problema e Identificação do Problema: este estágio direciona a atenção dos formuladores de política para uma questão que

- possa exigir ação governamental; questões, quando legítimas, tornam-se problemas.
2. Definição da Agenda: Ao problema é conferido um status de assunto sério.
 3. Formulação da Política Pública: Propostas são desenvolvidas para lidar com os problemas.
 4. Adoção de uma Política Pública: Esforços são realizados para obter apoio suficiente para que uma proposta se torne a política pública oficial do governo.
 5. Implementação de uma Política Pública: O mandato da política pública é dirigido aos programas públicos e à burocracia federal, frequentemente envolvendo cooperação com cidadãos, estados e governos locais.
 6. Análise da Política e Avaliação: Esta etapa requer o exame das consequências das ações da política pública, incluindo análise sobre seu sucesso (JANUZZI, 2011, p. 261).

A legislação faz parte desse ciclo das políticas públicas, estando situada no final da quarta etapa e início da quinta, isto porque consubstancia as escolhas oficiais sobre as políticas públicas e programas governamentais (SALINAS, 2012). Esses programas são criados, alterados e extintos por ações legislativas, e hoje pode se afirmar que leis constituem atos deliberados de política social. Ademais, a legislação pode ser caracterizada como uma declaração verbal que estabelece diretrizes e comportamentos a serem observados por atores envolvidos na quinta etapa, a qual trata da implementação das políticas.

Souza (2006) enfatiza que outros segmentos, além dos governos se envolvem na formulação de políticas públicas, a exemplo dos grupos de interesse e os movimentos sociais, cada um com maior ou menor influência a depender do tipo de política formulada e das coalizões que integram o governo. Daí a importância da participação da sociedade civil organizada e movimentos sociais nesse campo, cá especificamente, sujeitos e movimentos LGBTQ+.

3. 2 POLÍTICAS PÚBLICAS LGBTQ+

Segundo Santos, Neto e César (2014), na contemporaneidade, alguns sujeitos das sexualidades, que se manifestam fora do padrão da heterossexualidade, têm se organizado em busca do acesso às políticas públicas. Apesar de existir a retórica de que todos são iguais, é notório que as relações e acesso a determinados direitos não são democráticos.

A maioria dos movimentos sociais, no Brasil e fora dele, utilizou e ainda utiliza como método fundamental para conquistar direitos o que se coloca aqui, como paradigma da igualdade e da afirmação das identidades, tendo como modelo vários

autores/as, a exemplo de Joan W. Scott (2005). Ativistas argumentam que todas as pessoas são (ou deveriam ser) iguais e, em razão disso, temos de ter direitos iguais. Os problemas começam a surgir com o que vem conectado ao discurso e às práticas políticas em volta desse paradigma da igualdade, que frequentemente termina, com a melhor das intenções, sendo reducionista e excludente.

Isso acontece porque somos iguais em alguns pontos (somos seres humanos, ainda que nem todos sejam tratados como tais, pois as pessoas em geral trabalham com graus muito diferenciados de humanização), mas somos dissemelhantes em vários outros. Essa é uma das principais causas da exigência por direitos específicos, que abarquem as particularidades de cada subgrupo (COLLING, 2013). Isto é, determinadas pessoas percebem que necessitam de políticas especiais porque as suas realidades e identidades não são exatamente iguais às dos outros.

Conforme Silva (2012) o cenário político está reservado aos sujeitos falantes, ou seja, que podem falar e como consequência fazem-se ouvir. Fazer-se ouvir, segundo o autor, é um ato de resistência e luta, e quem foi e segue silenciado perde sua condição de falante e é controlado. No caso de minorias e majorias oprimidas, como é o caso dos coletivos que integram os universos LGBTQ+, os negros e as mulheres, as elites dominantes penhoraram direitos, história e ações políticas à sua imagem e semelhança: masculina, branca, cis gênero e heteronormativa. Isso resultou em uma agenda e políticas públicas majoritariamente voltadas para esse grupo de dominação, onde só tem vez quem é visível e reconhecido.

Em nossa sociedade, a norma que se estabelece, historicamente, remete ao homem branco, heterossexual, de classe média urbana e cristão e essa passa a ser a referência que não precisa mais ser nomeada. Serão os 'outros' sujeitos sociais que se tornarão 'marcados', que se definirão e serão denominados a partir dessa referência. Desta forma, a mulher é representada como 'o segundo sexo' e gays e lésbicas são descritos como desviantes da norma heterossexual (LOURO, 2007, p. 9).

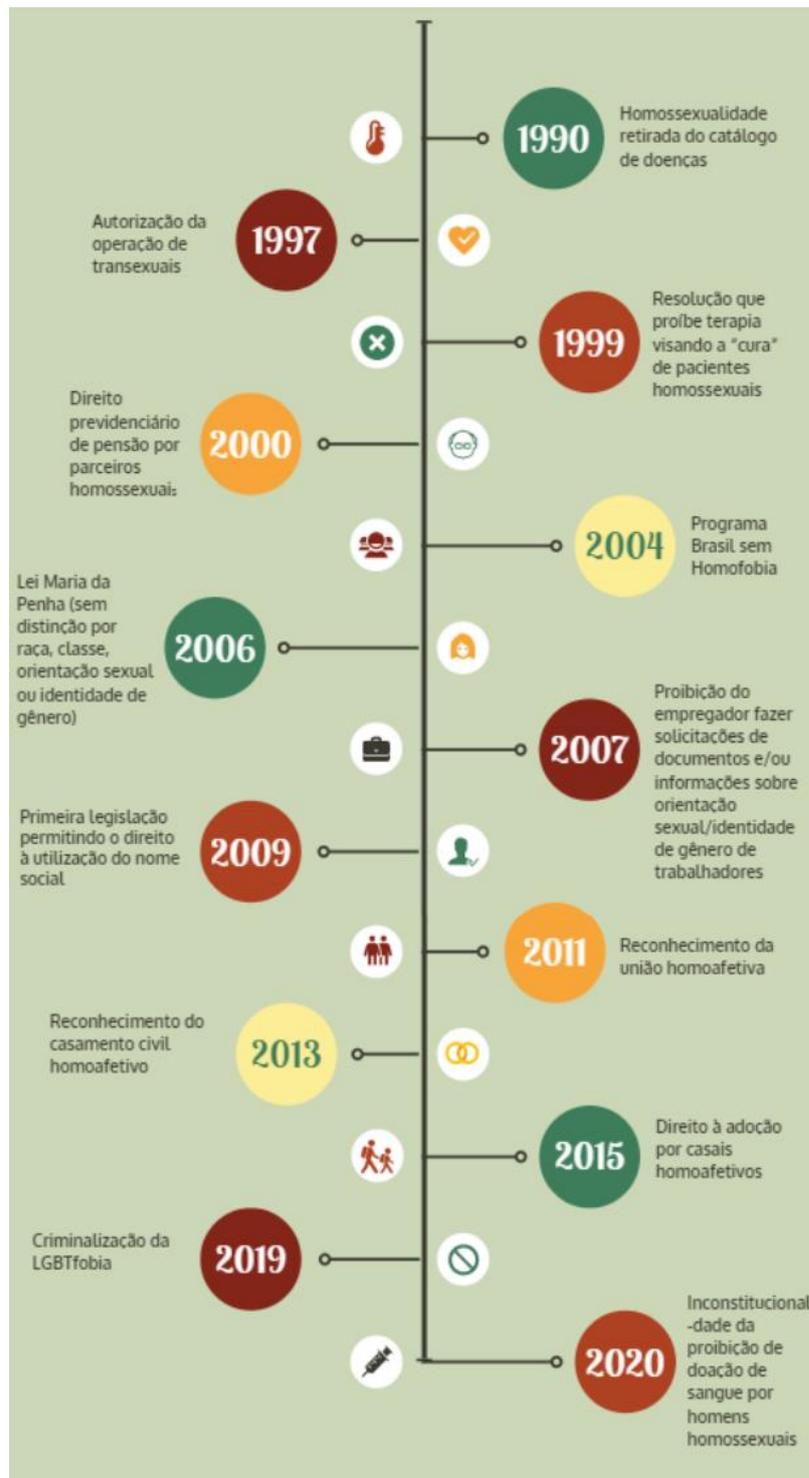
A autora enfatiza o modelo dominante na qual vem se construindo a nossa sociedade, o qual é incentivado publicamente na maioria dos espaços sociais pelos quais transitam as pessoas. Existem diversas maneiras de se contribuir para a sua hegemonia e manutenção no simbólico social. Talvez a maneira mais eficaz depois da LGBTfobia expressa, no sentido de ser facilmente propagada pela sociedade, se constitui no silêncio. O silêncio traz consigo uma resposta não verbalizada que trata por colaborar com o discurso dominante. Diante de um ato LGBTfóbico, o silêncio

além de corroborar com o sistema dominante, também legitima a perpetuação da ação discriminatória (LIONÇO; DINIZ, 2008).

É necessário reconhecer que políticas públicas são fundamentais para evitar que a LGBTfobia institucional exclua a população LGBTQ+ dos campos sociais, especialmente quando essas pessoas não correspondem aos fenótipos de gênero convencionais, a exemplo de travestis, transexuais, homens afeminados e mulheres masculinizadas, isso na maior parte das vezes gera situações de vulnerabilidade social no âmbito de instâncias fundamentais da vida social, como família, trabalho e serviços de educação, saúde e segurança.

Apesar de ainda faltar bastante para que a população LGBTQ+ tenha seus direitos inteiramente certificados no Brasil, alguns avanços e conquistas foram registrados nos últimos anos, isso sinaliza, entretanto, que a luta por direitos ainda se faz necessária. Existem algumas leis e ações que trazem, ao menos no papel, garantias específicas à população LGBTQ+, como as já mencionadas antes quando descrita a trajetória da população e movimento LGBTQ+ aqui no Brasil. A figura abaixo as sintetiza:

Figura 2 - Políticas e avanços para a população LGBTQ+ no Brasil



Fonte: Adaptado de MOTT, 2005; CANABARRO, 2013; DIGNIDADE, 2018; BRASIL, 2020.

Nota: organizado pela autora.

Para Irineu (2019) as políticas públicas relativas a Trabalho, Assistência e Previdência são as que menos se destacam no campo das ações que asseguram direitos à população LGBTQ+. Nos documentos direcionados que tratam das áreas

citadas pode-se destacar a Instrução Normativa nº 50/2001, do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que ordena a concessão de benefícios previdenciários para companheira/o homossexual.

A PNAS/SUAS explica no subtítulo “Família e Indivíduos” que o conceito de “família” perpassa por transmutações, mas cita apenas dados que fazem referência às mulheres que são chefe do núcleo familiar, sem inclusão de novas configurações familiares para além desta, como as formadas por casais de pessoas do mesmo sexo, com ou sem filhos, biológicos ou adotivos, bem como de familiares monoparentais, onde a/o mãe/pai é travesti, transexual, gay ou lésbica. Além disso, entre as outras populações citadas na PNAS/SUAS, em momento algum faz-se referência à identidade de gênero ou à orientação sexual. Na área específica do trabalho, regimentado pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), não existe nenhum documento legal que mencione orientação sexual e identidade de gênero (IRINEU, 2019).

A luta do movimento LGBTQ+ resultou em documentos que apresentam demandas nas áreas de previdência, assistência e trabalho, considerando as singularidades dessas populações. O quadro a seguir mostra alguns programas e documentos que fazem menção a categoria trabalho:

Quadro 2 - Programas e Políticas LGBTQ+ referentes a categoria trabalho

(continua)

Programa/Documento	Ano	Metas e Ações
Programa Brasil sem Homofobia	2004	Cinquenta e três (53) ações, divididas em onze (11) eixos, voltadas para “apoio a projetos de fortalecimento” de instituições que promovam a cidadania e o combate à homofobia; capacitação de representantes do movimento LGBT; disseminação de informações “sobre direitos, de promoção da autoestima homossexual”; e incentivo à denúncia de violação de direitos LGBT.
I Conferência Nacional de Políticas Públicas para LGBT	2008	Os Anais da I Conferência apresentam 559 deliberações aprovadas na plenária final, divididas em 10 eixos temáticos, formuladas a partir dos seguintes grupos de trabalho: 1 – Direitos Humanos; 2 – Saúde; 3 – Justiça e Segurança Pública; 4 – Turismo; 5 – Previdência Social; 6 – Comunicação; 7 – Educação; 8 – Trabalho e Emprego; 9 – Cultura; 10 – Cidades. 37 são referentes a “Trabalho e Emprego” (6,6% do total de proposições da Conferência).

Quadro 2 - Programas e Políticas LGBTQ+ referentes a categoria trabalho

(conclusão)

Programa/Documento	Ano	Metas e Ações
Plano Nacional de Promoção dos Direitos Humanos LGBT	2009	As ações relacionadas ao trabalho propõem o “Combate à discriminação por orientação sexual, identidade de gênero e raça no serviço público” e “Cumprimento das orientações do Repertório de Recomendações Práticas da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre HIV/AIDS e não discriminação por orientação sexual e identidade de gênero no mundo do trabalho”
Programa Nacional de Direitos Humanos 3 (PNDH 3)	2009	No Eixo Orientador III, Diretriz 7: Garantia dos Direitos Humanos de forma universal, indivisível e interdependente, assegurando a cidadania plena. Objetivo estratégico VI: Garantia do trabalho decente, adequadamente remunerado, exercido em condições de equidade e segurança equidade e segurança.
Relatório de Monitoramento das Ações do Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais	2010	Sobre as 10 ações definidas no Plano Nacional LGBT como de competência do Ministério do Trabalho e Emprego, o Relatório faz referência a apenas três: 1.2.27, 1.2.30 e 1.4.25. Em relação às duas primeiras, o registro do estágio de implementação restringe-se a “O MTE apoia projeto de travestis no interior da Bahia”. Já em relação à terceira ação, o documento enfatiza a atuação da “Comissão de Igualdade de Oportunidade de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação”, com capilaridade nas superintendências estaduais do MTE desde 2008, mas não apresenta qualquer informação mais precisa sobre o enfrentamento da discriminação por orientação sexual e identidade de gênero no âmbito das relações de trabalho.
II Conferência Nacional de Políticas Públicas para LGBT	2011	Com o tema “Por um país livre da pobreza e da discriminação: Promovendo a cidadania de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais” trouxe discussões e alternativas para o enfrentamento da homofobia, discriminação e preconceito ainda hoje vividos pela população LGBT do país. Teve grupos de trabalho focados no Combate à Miséria, Desenvolvimento Social, Trabalho, Geração de Renda e Previdência Social.
III Conferência Nacional de Políticas Públicas para LGBT	2016	Ao todo, 845 delegados/as, eleitos/as nas etapas estaduais e 51 observadores/as discutiram o tema “Por um Brasil que criminalize a LGBTfobia” e 192 propostas foram aprovadas na expectativa de se construir políticas públicas que respondam às necessidades e demandas desta população. Dentre elas estão: 40) Incluir a população LGBT nas políticas de trabalho e renda; 41) Implantar políticas de enfrentamento à discriminação e ao assédio moral e sexual nas relações de trabalho da população LGBT; 42) Implantar um sistema de inserção no âmbito do trabalho, emprego e renda da população LGBT, principalmente para travestis, mulheres transexuais e homens trans; 43) Reservar vagas, mediante solicitação, no ensino superior e em cursos profissionalizantes como o Pronatec para a população trans sem o direcionamento automático dessa população aos cursos das áreas de beleza, estimulando a ocupação de diversos espaços do mercado de trabalho especializado de nível técnico e com efetivas medidas de acesso e permanência.

Fonte: Adaptado de IRINEU *et al*, 2019; BRASIL, 2016; PEREIRA, 2018.

Nota: organizado pela autora.

Assim como essas políticas públicas são necessárias para assegurar direitos à sujeitos vulneráveis, também podem e devem ser concebidas ações nos ambientes privados, com o mesmo intuito, pois essas exclusões e discriminações acabam acontecendo em todos os espaços sociais. Essas ações privadas podem aparecer no formato de políticas de diversidade e ações afirmativas, as quais estão aprofundadas na próxima sessão.

3. 3 POLÍTICAS DE DIVERSIDADE SEXUAL E AÇÕES AFIRMATIVAS

As ações afirmativas surgiram inicialmente em países da Europa, nos Estados Unidos e Canadá como forma de combater o racismo, com medidas que buscavam inserir socialmente grupos de pessoas que de alguma forma tenham sido discriminadas historicamente. No Brasil o tema começou a ser discutido em 1968, mas não prosperou, havendo só a partir dos anos 2000, a retomada do debate acerca da temática (JÚNIOR; CAMPOS, 2016).

Essas ações são iniciativas que visam os princípios de igualdade de tratamento, remuneração, ascensão de carreira, promoção e formação. Através delas se torna possível garantir a ascensão e o fortalecimento de classes sub-representadas nas principais posições da sociedade. Propiciam também que as organizações consigam chegar às “minorias”, tomando medidas efetivas de inclusão e conhecimento das pessoas em desvantagem histórica, como é o caso, principalmente, das mulheres, dos negros, e no caso deste trabalho, a população LGBTQ+ (OLIVEIRA; RODRIGUES; PEREIRA, 2017).

A ideia de ação afirmativa baseia-se na compreensão de que os fenômenos sociais não são naturais, mas resultado das diversas interações sociais; assim, haveria necessidade de intervenção política na reversão do quadro de desigualdade que se observa em uma dada sociedade. Nesse sentido, entende-se ação afirmativa como um conjunto de políticas específicas para membros de grupos sociais atingidos por formas de exclusão social que lhes negam um tratamento igualitário no acesso às diversas oportunidades. Seu objetivo é superar os efeitos de um passado de discriminação, garantindo que pessoas ou grupos discriminados possam competir, igualmente, com membros dos grupos favorecidos ou, de maneira mais controversa, atingir igualdade completa (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004, p.22).

Silvério (2003) cita três perspectivas de discussão das ações afirmativas: 1) a perspectiva reparatória, pela qual as ações teriam o objetivo de ressarcir danos causados pelo poder público e por pessoas físicas/jurídicas a grupos sociais

identificados ou identificáveis; 2) a perspectiva distributiva, relacionada a uma igualdade proporcional de direitos, privilégios e ônus entre membros da sociedade; e 3) a perspectiva preventiva que teria a função de evitar discriminação contra grupos com grande probabilidade de serem discriminados. O autor destaca duas noções de ações afirmativas, uma mais antiga, que tem o sentido de reparação por injustiças passadas, e outra moderna, a qual diz respeito a um programa de políticas públicas ordenado pelo Executivo/Legislativo, ou colocado em prática por empresas privadas, para garantir a ascensão de minorias étnicas, raciais e sexuais.

Em outras palavras, as ações afirmativas são políticas públicas ou privadas que tem por objetivo o esgotamento dos efeitos da exclusão social por motivo de raça, origem, cor, idade, orientação sexual e identidade de gênero ou qualquer outra forma de discriminação. Cabe destacar que essa discriminação é mais disseminada pelo gênero e pela raça, e tem reflexos, sobretudo, no que diz respeito ao acesso à educação e ao mercado de trabalho (CECCHIN, 2006).

As empresas e o Estado têm atuação decisiva na elaboração de políticas públicas, na qual se exige uma participação ativa, visto que no mundo capitalista apenas sujeitos com poder decisório seriam capazes de sustentar mudanças nos arranjos da sociedade. Dessa forma, as ações afirmativas pressionam tanto as entidades públicas como as privadas, e servem para combater as mais variadas formas de discriminação existentes ou que, possivelmente, existirão (CECCHIN, 2006). Para Gomes (2001):

Atualmente, as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade ao acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego. Em síntese, trata-se de políticas e de mecanismos de inclusão concebidas por entidades públicas, privadas e por órgãos dotados de competência jurisdicional, com vistas à concretização de um objetivo constitucional universalmente reconhecido – o da efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito.

A concentração de esforços na implementação de programas sociais, pelos poderes públicos e pela iniciativa privada, tendo como meta o bem comum, configura um importante avanço sócio democrático. As questões relacionadas às políticas e práticas da gestão da diversidade no contexto brasileiro não costumam ter respostas formatadas. Enfatiza-se a emergência da mudança de padrões dominantes na

sociedade e nas organizações, em que as práticas da gestão da diversidade precisam primeiro apontar a discriminação e, por conseguinte, promover a inclusão. É importante a sensibilização de que nas relações sociais em geral, destacando aquelas vigentes nas organizações, tende-se a reproduzir um modelo pautado por valores ocidentais, patriarcais, machistas e materialistas, assim determinados atributos são mais valorizados que outros, carecendo de constante atenção aos próprios preconceitos (CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014).

É pertinente salientar a importância dessas políticas de diversidade e ações afirmativas para a inclusão de sujeitos não-heterossexuais nas organizações, assegurando que as mesmas viabilizem a educação, a equidade, a não discriminação e um ambiente de trabalho que proporcione qualidade de vida.

CAPÍTULO 4: DELINEAMENTO DO ESTUDO

4.1 PERCURSO METODOLÓGICO

Metodologicamente, este estudo caracteriza-se como pesquisa exploratória e qualitativa, com suporte de técnicas quantitativas. Gaskell (2002) afirma que a pesquisa qualitativa fornece os dados básicos para o desenvolvimento e o entendimento das relações entre os atores sociais e uma situação. O objetivo desse tipo de estudo é uma percepção minuciosa das crenças, atitudes, valores e motivação, em relação aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos.

Já a pesquisa quantitativa, indica a realidade compreendendo em quantidade as suas particularidades. Os métodos quantitativos para a pesquisa social abarcam um acervo de técnicas que têm como escopo essencial a medição de quantidades e quantificação de qualidades (CERVI, 2009). Para esta pesquisa, o suporte quantitativo se deu com base nos dados coletados e sistematizados em gráficos, infográficos, tabelas e quadros.

Segundo Gil (2002) a pesquisa exploratória tem como intuito proporcionar maior familiaridade com o problema, mirando torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o melhoramento de ideias ou a descoberta de prognósticos. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, e possibilita a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado. Na maioria dos casos, essas pesquisas envolvem: levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e análise de exemplos que estimulem a compreensão.

Sendo assim, foi realizada pesquisa documental e levantamento bibliográfico de referenciais teóricos acerca das políticas de diversidade sexual, das ações afirmativas, da população LGBTQ+ e do mundo do trabalho. Conforme a classificação proposta por Gil (2002), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

A pesquisa documental tem como fonte documentos, tais como: relatórios de pesquisa, relatórios de empresas, tabelas estatísticas, atas, documentos conservados em arquivos de órgãos públicos e instituições privadas, como associações científicas, igrejas, sindicatos, partidos políticos etc. Incluem-se aqui inúmeros outros documentos

como cartas pessoais, diários, fotografias, gravações, memorandos, regulamentos, ofícios, boletins etc. Para Gil (2002) a pesquisa documental apresenta várias vantagens e benefícios, a mais relevante a se considerar é que os documentos constituem fonte rica e estável de dados. Como eles resistem ao longo do tempo, tornam-se a mais importante fonte de dados em qualquer pesquisa de natureza histórica.

Dessa forma, selecionou-se material bibliográfico pertinente ao tema central de análise, o qual amparou o referencial teórico do estudo que baseia esta pesquisa. O principal documento utilizado aqui foi o “Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho” produzido em conjunto pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), Pnud (Programa das Ações Unidas para o Desenvolvimento) e UNAIDS (Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids), o material foi adaptado para o olhar do trabalhador e da trabalhadora LGBTQ+, que resultou no questionário (apêndice B) posteriormente aplicado para coleta de dados.

Os documentos utilizados para nortear a pesquisa foram escolhidos pela relevância que possuem perante às causas sociais e de direitos humanos. As ações e diretrizes da Organização das Nações Unidas – ONU são referência nas temáticas que envolvem a promoção e proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais de indivíduos ou de grupos.

Para fazer a avaliação do objeto de estudo, a aplicação da metodologia da pesquisa consistiu no acesso às redes sociais *Facebook* e grupos de *whatsApp* que reúnem a população LGBTQ+ do município de Ponta Grossa. Através desse acesso, aconteceu o contato com os participantes para resolução de questionários *online*, aplicados pela plataforma *google forms*. Costa (2018) discorre que apesar de terem nascido com caráter pessoal, as redes sociais conectam mais do que usuários, reúnem pessoas em grupos distintos, por afinidades que retratam atributos sociais. Assim, estudos científicos precisam se atentar a esse tipo de plataforma, pois essas vêm se firmando como mais um canal de interação com os usuários da *internet*.

Além disso, as redes sociais são apropriadas para dar sustentação aos outros meios de comunicação, por despertarem a cultura participativa e gerarem maior propagação e clareza das mensagens. São registros em textos, fotos, vídeos e músicas, e que podem agrupar o apoio do grupo de referência, através de um simples “curtir”, bem como em forma de comentários e aumentando a rede de envolvidos,

quando a postagem é compartilhada. O acesso a um fluxo constante de informações e a oportunidade de se expressar e motivar outras pessoas caracterizam as redes sociais (COSTA, 2018).

A pesquisa utilizou o método de coleta de dados bola de neve, segundo o qual a formação da amostra se dá ao longo do processo e não é determinada previamente. No início o pesquisador determina as características que os membros da amostra deverão ter, após isso identifica uma pessoa ou um grupo de pessoas correspondentes aos dados necessários, na sequência, relata a proposta do estudo e, após registrar tais dados, pede que o participante da pesquisa indique outra pessoa pertencente ao mesmo público-alvo. Isto posto, a amostra é autogerada, e conta com a colaboração voluntária do(s) membro(s) inicial(is) e dos consecutivos, sendo assim, uma amostragem não probabilística, pois, mesmo que a quantidade de pessoas a serem pesquisadas seja definida matematicamente, nem todos os elementos da população-alvo têm a mesma possibilidade de serem atingidos pelas indicações (COSTA, 2018).

A amostragem não probabilística, acidental ou por conveniência, segundo Netquest (2017) é adequada e frequentemente utilizada para geração de ideias em pesquisas exploratórias, principalmente. As pessoas que se inscrevem voluntariamente para preencher formulários web e as que são fãs do *Facebook* são exemplos destas amostras. Não se pode calcular até que ponto essas amostras representam efetivamente a sua população, mas, mesmo assim, elas são uma amostra e podem ser úteis para o processo de coleta de dados.

A opção pelos questionários *online* foi definida visto que este procedimento vem sendo uma estratégia cada vez mais usada nas Ciências Sociais, e particularmente no que se refere a estudos sobre pessoas LGBTQ+ (HASH; SPENCER, 2009). Uma das justificativas consideradas refere-se à eficiência no recolhimento de dados, o que permite ensaios com amostras superiores. Outra vantagem é a acessibilidade a pessoas afastadas dos grandes centros urbanos, promovendo uma participação mais absoluta. Também pode-se ressaltar a utilidade da internet como plataforma e ambiente adequados para debater temas de natureza ocasionalmente sensíveis para alguns/umas participantes, justamente por preservar uma percepção de anonimato total, o que pode ser favorável para a coleta de respostas. Em razão da sensibilidade do assunto tratado, a presente pesquisa passou por avaliação no Comitê de Ética e

Pesquisa da Universidade Estadual de Ponta Grossa, e foi aprovada sob o nº 4.114.518.

Objetivando o alcance e maior abrangência da pesquisa a todos os setores de trabalho, buscou-se o contato com os diversos sindicatos de Ponta Grossa para aplicação do questionário. O contato foi tentado através de e-mail e telefone em dois momentos, mas não houve nenhum retorno dos mesmos. Para obtenção de mais respostas, o questionário foi compartilhado diversas vezes nas redes sociais e grupos relacionados à temática.

Foram obtidas 141 respostas no questionário *online*, das quais 10 foram descartadas, uma vez que não se encaixavam no sujeito de pesquisa buscado nesse estudo, pessoas LGBTQ+ residentes no município de Ponta Grossa. Por consequência disso, o alcance do questionário *online* totalizou 131 respostas aptas à análise. Os dados colhidos foram tratados através de estatística descritiva, de análise de conteúdo e análise documental.

No caso da análise de documentos e textos recorre-se normalmente para a metodologia da análise de conteúdo, a qual é uma das diferentes formas de interpretar o conteúdo de um texto ou documento, escolhendo normas sistemáticas de extrair significados temáticos ou os significantes lexicais, por meio dos elementos mais simples do texto. Consiste em relacionar a frequência da citação de alguns temas, palavras ou ideias em um texto para mensurar o peso relativo atribuído a um determinado assunto pelo seu autor (SÁ-SILVA; ALMEIDA; GUINDANI, 2009). A análise documental apreende os documentos como base para o desenvolvimento de estudos e pesquisas cujos objetivos advêm do interesse do pesquisador; também pode ser utilizada como técnica para o tratamento dos dados, objetivando a transformação de informações, visando torná-los mais compreensíveis e correlacioná-los com os outros dados vindos de outras fontes (PIMENTEL, 2001).

Já a estatística descritiva tem por objetivo básico sintetizar uma sequência de valores de mesma categoria, o que permite que se tenha uma visão absoluta da variação desses valores, para isso arranja e detalha os dados de três maneiras: por meio de tabelas, de gráficos e de medidas descritivas (GUEDES; ACORSI; MARTINS, 2021).

CAPÍTULO 5: ANÁLISES E DISCUSSÕES

5.1 MAPEANDO POLÍTICAS E GARANTIAS DE DIREITOS LGBTQ+

Considera-se nessa seção, o desenvolvimento dos avanços e garantias adquiridos para a população LGBTQ+ em âmbito estadual e municipal, manifestados através das políticas sociais e das legislações. Ressalta-se que, a existência de uma política não garante essencialmente que foi ou será executada na prática.

5.1.1 Mapeando Políticas e Garantias de Direitos LGBTQ+ no Estado do Paraná

Com relação as atividades do poder executivo do Estado do Paraná, a primeira das ações voltadas ao público LGBTQ+ foi a I Conferência GLBT, convocada pelo então governador Roberto Requião em 2008, o qual seguia o movimento nacional de convocações iniciado por Luiz Inácio Lula da Silva em 2007. Requião também sancionou o título de utilidade pública do Grupo Dignidade⁶ no mesmo ano (CHAGAS, 2020). Essa conferência aconteceu em abril de 2008, antecedendo a conferência nacional LGBTQ+ e teve como tema “o caminho para garantir direito a Gays, Lésbicas, Travestis e Transexuais”. As discussões tiveram questões como: a prioridade no combate à discriminação e a homofobia; acesso a assistência social, saúde e educação; combate à violência e apuração de crimes cometidos contra LGBTQ+; sensibilização e capacitação sobre a realidade das pessoas LGBTQ+; estabelecimentos de protocolos para o processo de transexualização; estabelecimento de parcerias entre a sociedade civil organizada e a universidade; produção de material informativo e pedagógico visando a conversa em torno da orientação sexual e identidade de gênero; criação de campos estatísticos específicos à pessoas LGBTQ+; promoção do resgate a memória e cultura de pessoas LGBTQ+ e inserção no mercado de trabalho (PARANÁ, 2010).

⁶ Organização da sociedade civil sem fins lucrativos. O grupo foi fundado em 1992 na cidade de Curitiba, e foi pioneiro no Paraná por ser o primeiro grupo organizado no estado a atuar na área da promoção da cidadania de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais. Dentre as áreas de atuação prioritárias do Grupo Dignidade estão a interação e o atendimento à comunidade LGBTQ+, inclusive no que diz respeito à prevenção do HIV e das outras doenças sexualmente transmissíveis; a atuação contra a discriminação e a realização de ações para políticas públicas afirmativas focadas na população LGBTQ+ (DIGNIDADE, 2020).

Também foram vistos avanços na agenda LGBTQ+ durante os dois mandatos de Carlos Alberto Richa, nos anos de 2011 a 2015 e 2015 a 2018, os quais seguiam instruções das conferências nacionais. Especificamente em 2011 ocorreu a II Conferência Estadual LGBT+, realizada no mês de outubro a conferência teve como tema “Por um país livre da pobreza e da discriminação” e discutiu basicamente os mesmos assuntos do primeiro evento. A partir da realização da II Conferência estadual LGBT+, foi edificado pelo governo em conjunto com o movimento LGBT+ paranaense o Plano Estadual de Políticas Públicas para Promoção e Defesa dos direitos de LGBT do Paraná. O documento é um Plano intersetorial que compreende o governo estadual a partir das Secretarias de: a) Justiça, Cidadania e Direitos Humanos; b) Educação; c) Saúde; d) Segurança Pública; e) Cultura; f) Turismo; g) Esportes; h) Comunicação Social; i) Ciência e Tecnologia; j) Ensino Superior; k) Família; l) Desenvolvimento Social; m) Trabalho e Emprego (PARANÁ, 2011; 2013; 2015).

Conforme a Nota Técnica feita pelo Núcleo LGBT+ do Centro Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção dos Direitos Humanos do Ministério Público do Paraná em 2018, 41,82% das ações previstas não foram cumpridas, 25,45% foram parcialmente cumpridas e 32,73% foram totalmente realizadas (PARANÁ, 2018).

No ano de 2015 aconteceu a III Conferência Estadual dos direitos de LGBT+, a qual trouxe como tema “Por um Brasil que criminalize a violência contra Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais”. O objetivo do evento foi a avaliação da efetividade das políticas públicas para o enfrentamento a discriminação de LGBT+ (PARANÁ, 2015). Já no ano de 2019 ocorreu o lançamento, em âmbito estadual, do Protocolo de Intenções para formação de uma rede de atenção a casos de violação de direitos de LGBT+. Tal rede funcionaria com suporte da união de várias instituições estaduais como: as Secretarias de Estado da Justiça, Trabalho e Direitos Humanos, Secretaria de Estado da Família e Desenvolvimento Social, Secretaria de Estado de Segurança Pública e Administração Penitenciária, Secretaria de Estado da Saúde, Universidade Estadual do Paraná, Ministério Público do Estado do Paraná, Defensoria Pública do Estado do Paraná, Município de Curitiba e a Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Paraná (PARANÁ, 2019).

Também no ano de 2015 foi instituído o Comitê de Acompanhamento da Política de Promoção e Defesa dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais do Estado do Paraná (Comitê LGBT – PR), o qual tem por finalidade auxiliar na implementação e acompanhamento das políticas públicas voltadas à

população LGBT, em todas as esferas da Administração Pública no Estado do Paraná, a fim de garantir a promoção e proteção dos direitos dessa população (PARANÁ, 2015).

5.1.2 Mapeando Políticas e Garantias de Direitos LGBTQ+ no Município de Ponta Grossa

Já tratando do município de Ponta Grossa, as primeiras ações governamentais voltadas a LGBTQ+ foram efetuadas na gestão do prefeito Péricles de Holleben Mello, nos anos de 2001 a 2004. As ações se referem ao pagamento de gastos administrativos e de aluguel da sede do Grupo Renascer, o qual, neste momento oferecia serviços ligados a projetos de ações preventivas da rede municipal de saúde. O Grupo Renascer foi fundado nos anos 2000 pelo político e militante LGBTQ+ Altair Luiz dos Santos. O grupo é uma entidade sem fins lucrativos e sua criação foi baseada no contexto de emergência da epidemia de HIV/AIDS, período quando muitas travestis e transexuais vinham a óbito por consequências dessa doença. Posteriormente, o Renascer ampliou suas ações também no âmbito da Assistência Social e, a partir da segunda gestão do prefeito Pedro Wosgrau Filho, em 2010, o Grupo passou a receber verbas da área da saúde, atuando na prevenção de Infecções Sexualmente Transmissíveis – ISTs (MARTINS, 2019).

Em 2015, já no final do primeiro mandato do prefeito Marcelo Rangel foi criado o Conselho Municipal LGBTQ+, de acordo com a Lei 12.180, o Conselho tem por intenção “[...] promover a eficácia das normas vigentes dos Direitos LGBTQ+ consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil, na Declaração Universal dos Direitos Humanos” (PONTA GROSSA, 2015, p.1). Segundo Pereira (2018), por intermédio das pesquisas de informações básicas municipais e estaduais (MUNIC e ESTADIC), no ano de 2014 somente 0,6% dos municípios brasileiros possuíam um Conselho Municipal LGBTQ+, contrastando com 99,4% que não tinham, na esfera estadual 44,4% dos estados apresentavam Conselhos Estaduais LGBTQ+, contra 55,6% que ainda não possuíam essa ferramenta de participação e controle social.

Ainda em 2015 aconteceram grandes debates motivados por fundamentalistas religiosos da Câmara Legislativa, os quais eram contrários às discussões de gênero e orientação sexual no Sistema Municipal de Ensino. Os termos e diretrizes

relacionados a diversidade sexual e gênero não foram retirados do Plano Municipal de Educação, devido à pressão de ativistas e movimento LGBTQ+ e também a descentralização das diretrizes do Plano Nacional de Educação (CHAGAS, 2020).

No final do mesmo ano aconteceu a I Conferência Regional LGBTQ+, trazendo como tema “Por um Brasil que criminalize a violência contra LGBT”, apresentou quatro eixos de trabalho. Aqui enfatiza-se o eixo I “Políticas transversais, participação social e sistema nacional LGBT”, por levantar propostas pertinentes ao tema trabalhado nesta pesquisa:

- 1 – Criar uma Casa de abrigo / Casa de Apoio para atendimento da população LGBT.
- 2 – Criar uma Legislação Estadual para regulamentar o uso do nome social em todos os setores dos serviços públicos e privados.
- 3 – Criar um Ambulatório Macrorregional para atendimento/acompanhamento das pessoas Trans.
- 4 – Capacitar os profissionais dos setores e serviços públicos e privados, para o respeito e a utilização do nome social, de acordo com sua identidade de gênero.
- 5– Que o poder público viabilize recursos para a atuação do Conselho LGBT.
- 6 – Inclusão das pessoas LGBT no mercado de trabalho (PONTA GROSSA, 2015c, p. 4).

No ano de 2017, aconteceram avanços na área da cultura com a inclusão de uma diretriz de ação no Plano Municipal de Cultura, objetivando valorizar grupos historicamente discriminados como a população negra, indígenas, LGBTQ+ e outros, buscando fortalecer e inserir estas pessoas no campo cultural do município (PONTA GROSSA, 2017, p. 7). No dia 25 de novembro de 2018, o município recebeu a primeira edição da Parada Cultural LGBTQ+ dos Campos Gerais. O evento contou com a parceria e apoio de diversas instituições e entidades, reuniu em torno de 1.000 pessoas e mais de 20 atrações artísticas e culturais.

Em 2019, também em novembro, a cidade recebeu a segunda edição do evento, a qual, de acordo com a comissão organizadora, reuniu aproximadamente 1500 participantes e teve por objetivo: promoção de espaços de intervenção cultural produzidos por agentes culturais da cidade e região e pertencentes à comunidade LGBTQ+, com conteúdo voltado ao público alvo; promoção de espaços voltados ao debate político que envolve a comunidade LGBTQ+, levantar discussões à respeito da diversidade e luta contra o preconceito e homofobia, e ainda: estimular o turismo na região dos Campos Gerais; estimular a cultura na região dos Campos Gerais; promover empresas da região dos Campos Gerais que patrocinam o evento; promover artistas da região dos Campos Gerais e estimular o comércio na região central na data

do evento. No ano seguinte, 2020, a Parada aconteceu no formato online, movimentando também a cena cultural da região.

Destaca-se ainda a atuação da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, que possui a comissão de diversidade sexual e de gênero e busca o desenvolvimento de iniciativas que promovem a igualdade de oportunidades e conscientização da sociedade sobre os direitos da população LGBTQ+.

5.1.3 Mapeando Políticas e Garantias de Direitos LGBTQ Referentes ao Trabalho Decente e a OIT

Quanto às questões pertinentes ao trabalho decente e a OIT, em maio de 2012 o Estado do Paraná, por meio da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Economia Solidária, junto com a representante do escritório da OIT no Brasil, assinou o termo de cooperação técnica para a construção da Agenda do Trabalho Decente do Estado do Paraná (PARANÁ, 2013). No ano de 2011 aconteceu em Ponta Grossa, a última das seis conferências macrorregionais sobre o trabalho decente. Durante esses eventos foram discutidas propostas com relação às questões dos princípios e direitos fundamentais do trabalho, da proteção social, do fortalecimento do tripartismo e do diálogo social como instrumento de governabilidade democrática, objetivando promover o trabalho decente como exercício de condições de igualdade, liberdade e segurança (PARANÁ, 2011).

No município de Ponta Grossa não foram encontradas, até o momento, ações e discussões sobre o trabalho decente, o que pode indicar que a agenda que vem pautando as políticas laborais no campo nacional ainda não está na pauta do município. Por mais que exista um Conselho Municipal do Trabalho, Emprego e Renda em Ponta Grossa, quando feita a procura por atas e resoluções, portarias ou projetos que constem o trabalho decente, nada se encontra.

O quadro a seguir ilustra de forma sintetizada as ações envolvendo a pauta LGBTQ+ nos âmbitos estadual e municipal:

Quadro 3 - Ações envolvendo a pauta LGBTQ+ nos âmbitos estadual e municipal

Âmbito Estadual	Ano	Âmbito Municipal	Ano
I Conferência Estadual GLBT	2008	Suporte financeiro ao Grupo Renascer	2001 a 2004
Sanção do título de utilidade pública do Grupo Dignidade	2011	Conferência Macrorregional sobre o Trabalho Decente – sediada em Ponta Grossa	2011
II Conferência Estadual LGBTQ+	2011	Criação do Conselho Municipal LGBTQ+	2015
Termo de cooperação técnica para construção de uma agenda do Trabalho Decente do Paraná	2012	Grandes debates motivados por fundamentalistas religiosos, contrários às discussões de gênero e orientação sexual no sistema municipal de ensino	2015
III Conferência Estadual dos Direitos LGBTQ+	2015	I Conferência Regional LGBTQ+	2015
Instituição do Comitê de acompanhamento da política de promoção e defesa dos direitos de LGBTQ do Estado do Paraná	2015	Valorização e inclusão de grupos discriminados no Plano Municipal de Cultura	2017
Protocolo de intenções para formação de uma rede de atenção a casos de violação de direitos LGBTQ+	2019	I Parada Cultural LGBTQ+ dos Campos Gerais	2018
		II Parada Cultural LGBTQ+ dos Campos Gerais	2019
		III Parada Cultural LGBTQ+ dos Campos Gerais – Formato Online	2020
		Atuação da OAB – Comissão de diversidade sexual	Desde 2019

Fonte: Adaptado de PARANÁ, 2010, 2011, 2013, 2015; PONTA GROSSA, 2015, 2017; CHAGAS, 2020.

Nota: Organizado pela autora.

Como é possível observar, não existiram muitas discussões referentes a população LGBTQ+ no estado do Paraná e no município de Ponta Grossa, e quando ocorreram por parte do executivo e legislativo, muitas vezes vieram acompanhadas de um discurso conservador e não inclusivo. Verifica-se que a maior parte dos debates

acerca do tema existente hoje na cidade de Ponta Grossa são puxados pela sociedade civil ou ONGs.

A seção seguinte traz os dados referentes ao mercado de trabalho para sujeitos LGBTQ+ em Ponta Grossa e a análise dos dados recolhidos através do questionário aplicado pela pesquisadora.

5.2 O MERCADO DE TRABALHO PARA SUJEITOS LGBTQ+ EM PONTA GROSSA

5.2.1 Base territorial

A base territorial desta pesquisa foi o município de Ponta Grossa – Paraná, escolhido pela sua importância dentro do Paraná, sendo o quarto mais populoso do estado. Segundo dados do IBGE (2017) é o núcleo dos “Campos Gerais do Paraná”, o qual possui uma população superior a 1.100.000 habitantes e o maior parque industrial do interior do estado. É conhecida como “Princesa dos Campos” e “Capital Cívica do Paraná”.

Ponta Grossa possui população estimada de 355.336 habitantes (IPARDES, 2020) e tem como limite as cidades de Palmeira, Carambeí, Castro, Tibagi, Ipiranga, Campo Largo e Teixeira Soares. A distância rodoviária até a capital Curitiba é de 103 quilômetros, e de Brasília, capital federal, é de 1.320 quilômetros. Com uma área de 2.054,732 km², Ponta Grossa conta com a nona maior população do Sul do Brasil e a septuagésima sexta do país. Justifica-se dessa forma, a relevância da escolha da cidade de Ponta Grossa para essa pesquisa, visto que o município é o quarto mais populoso do estado do Paraná, ficando atrás de Curitiba, Londrina e Maringá e é referência para as demais localidades da região dos Campos Gerais. Justifica-se também por ser a cidade de residência da pesquisadora e um local carente de estudos sobre a temática LGBTQ+ e mercado de trabalho.

Com densidade demográfica de 150,72 habitantes/km², Ponta Grossa possui IDHM – Índice de Desenvolvimento Humano Municipal de 0,763. A escolarização (6 a 14 anos) marca 98,2% e o PIB *per capita* R\$ 42.208,23. Da população estimada do município de 355.336 pessoas, 139.096 são ocupadas com atividades econômicas (IBGE, 2010). Em 2018, o salário médio mensal era de 2,7 salários mínimos. A proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 29,2%. Quando comparado com os outros municípios do estado, ocupava as posições 19 de 399 e 53

de 399, respectivamente. Já no comparativo com cidades do país todo, ficava na posição 378 de 5570 e 533 de 5570, respectivamente. Considerando domicílios com rendimentos mensais de até meio salário mínimo por pessoa, tinha 32.7% da população nessas condições, o que o colocava na posição 217 de 399 dentre as cidades do estado e na posição 4111 de 5570 dentre as cidades do Brasil (IBGE, 2010).

A tabela 1 a seguir demonstra os números mais recentes, datados de 2010, a respeito da população em idade ativa (PIA), da população economicamente ativa (PEA) e da população ocupada, segmentadas por tipo de domicílio, sexo e faixa etária.

Tabela 1 - Dados da população em idade ativa, economicamente ativa e população ocupada do município de Ponta Grossa

INFORMAÇÕES	PIA (10 anos e mais)	PEA (10 anos e mais)	POPULAÇÃO OCUPADA
TIPO DE DOMICÍLIO			
Urbano	257.583	146.118	135.974
Rural	5.649	3.171	3.122
SEXO			
Masculino	126.835	86.055	82.063
Feminino	136.397	63.234	57.033
FAIXA ETÁRIA (anos)			
De 10 a 14	28.737	868	669
De 15 a 17	17.010	4.475	3.126
De 18 a 24	38.197	26.949	23.377
De 25 a 29	26.467	21.280	20.000
De 30 a 39	48.665	39.390	37.473
De 40 a 49	41.009	31.100	29.989
De 50 a 59	30.889	18.327	17.670
De 60 ou mais	30.889	6.899	6.792
TOTAL	263.232	149.288	139.096

Fonte: RAIS, 2010.

Analisando os dados da tabela 1, referente ao trabalho no município de Ponta Grossa, pode-se observar que a faixa etária que mais aparece em idade ativa é a de 30 a 39 anos, o mesmo acontece com a população economicamente ativa e a população ocupada.

Também é possível observar que os dados não abarcam questões de identidade de gênero e orientação sexual, apenas disponibilizam os números relacionados ao binarismo homem/mulher. Apesar disso, são importantes para análise de que a maior população em idade ativa são mulheres, mas quando se fala em população economicamente ativa e em população ocupada, os homens ainda são maioria. Isso pode ter relação com a perspectiva normativa, que coloca o lugar do homem no trabalho remunerado e o da mulher no espaço doméstico, cuidando da casa e da família. Como argumenta Tavares (2015, p, 75):

Nesse sentido, estamos cientes de que a estrutura básica do comportamento social reside na definição (ideológica) binária dos corpos e suas respectivas identidades. A feminilidade é definida comumente como irracional, emocional, dependente, privada/dentro, próxima mais da natureza do que da cultura, consumidora, sem poder, relacionada ao 'lazer-prazer'; em comparação com a masculinidade dos homens: público/fora, trabalho, produção, independência, poder.

Visto isso, os limites e fronteiras sociais se estabelecem pelas relações de poder e por consequência, de exclusão. Se a produção social normativa se dá pelo poder masculino, o feminino se torna o excluído, ou não pertencente. O mesmo acontece com a população LGBTQ+.

Nesse sentido, Ponta Grossa se caracteriza como um município tradicionalista e conservador, como pontua Schimanski (2007), o conservadorismo em Ponta Grossa se evidencia na manutenção de privilégios de uma elite dominante que comanda o destino da cidade. Esse conservadorismo está ligado ao entendimento da política enquanto prolongamento de interesses particulares, e isso tem norteado as práticas políticas locais, como também se constata em âmbito nacional, visto que no Brasil, historicamente, as elites dominantes têm encontrado artifícios para se manter no poder.

Nessa lógica, o Estado brasileiro vem, no decorrer da história, atendendo muito mais aos interesses particulares do que às urgências e necessidades da população em geral, tendo assim, importância secundária a criação de políticas públicas que visam reverter o quadro de extrema desigualdade social existente no país. No caso específico de Ponta Grossa, Schimanski (2007) destaca o frequente distanciamento entre governo e população na trilha política da cidade, e salienta a ausência de ações governamentais que atuam criando políticas públicas de amparo aos segmentos que estão à margem, o que prolifera a dominação social.

Observa-se, então, por meio de senso comum, estudos e pesquisas, falas e atitudes de grande parte da população, que Ponta Grossa é um município que segue princípios conservadores e que, muitas vezes seus cidadãos se opõem a políticas públicas voltadas às “minorias” estigmatizadas.

No que tange aos números de empregos no município, considerando empregos com vínculos formais, em 2019 havia 90.320 postos de trabalho. Desses, o maior número se concentrava no setor de serviços com 34.865 vagas, seguido do comércio com 22.731 e indústria com 16.082 (RAIS, 2019), detalha-se abaixo na Tabela 2:

Tabela 2 - Setores das atividades econômicas de Ponta Grossa

NÚMERO DE ESTABELECIMENTOS E EMPREGOS (RAIS) SEGUNDO AS ATIVIDADES ECONÔMICAS - 2019		
ATIVIDADES ECONÔMICAS (SETORES E SUBSETORES DO IBGE(1))	ESTABELECIMENTOS	EMPREGOS
EXTRAÇÃO DE MINERAIS	15	217
INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO	755	16.082
- Produtos minerais não metálicos	46	400
- Metalúrgica	132	2.426
- Mecânica	110	1.644
- Material elétrico e de comunicações	6	66
- Material de transporte	19	721
- Madeira e do mobiliário	126	2.283
- Papel, papelão, editorial e gráfica	38	649
- Borracha, fumo, couros, peles e produtos similares e indústria diversa	42	1.412
- Química, de produtos farmacêuticos, veterinários, de perfumaria, sabões, velas e matérias plásticas	36	922
- Têxtil, do vestuário e artefatos de tecidos	42	694
- Calçados	1	1
- Produtos alimentícios, de bebida e álcool etílico	157	4.864
SERVIÇOS INDUSTRIAIS DE UTILIDADE PÚBLICA	13	458
CONSTRUÇÃO CIVIL	595	5.695
COMÉRCIO	3.325	22.731
- Comércio varejista	2.980	19.613
- Comércio atacadista	345	3.118
SERVIÇOS	3.420	34.865
- Instituições de crédito, seguros e de capitalização	103	1.517
- Administradoras de imóveis, valores mobiliários, serviços técnicos profissionais, auxiliar de atividade econômica	1.035	6.706
- Transporte e comunicações	668	8.989
- Serviços de alojamento, alimentação, reparo, manutenção, radiodifusão e televisão	986	8.115
- Serviços médicos, odontológicos e veterinários	472	3.621
- Ensino	156	5.917
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	12	8.628
AGROPECUÁRIA (agricultura, silvicultura, criação de animais, extração vegetal e pesca)	407	1.644
ATIVIDADE NÃO ESPECIFICADA OU CLASSIFICADA	-	-
TOTAL	8.542	90.320

Fonte: RAIS, 2019.

Destaca-se, dessa forma, os setores de serviço, comércio e indústria. Esses ambientes de trabalho, no município de Ponta Grossa, costumam vir acompanhados, em muitas das vezes, por discursos conservadores e excludentes, como já pontuou Schimanski (2007). Para analisar e melhor entender essa atual conjuntura do mercado

de trabalho para pessoas LGBTQ+ em Ponta Grossa, a subseção a seguir detalha as características encontradas na pesquisa que foi aplicada através de questionários.

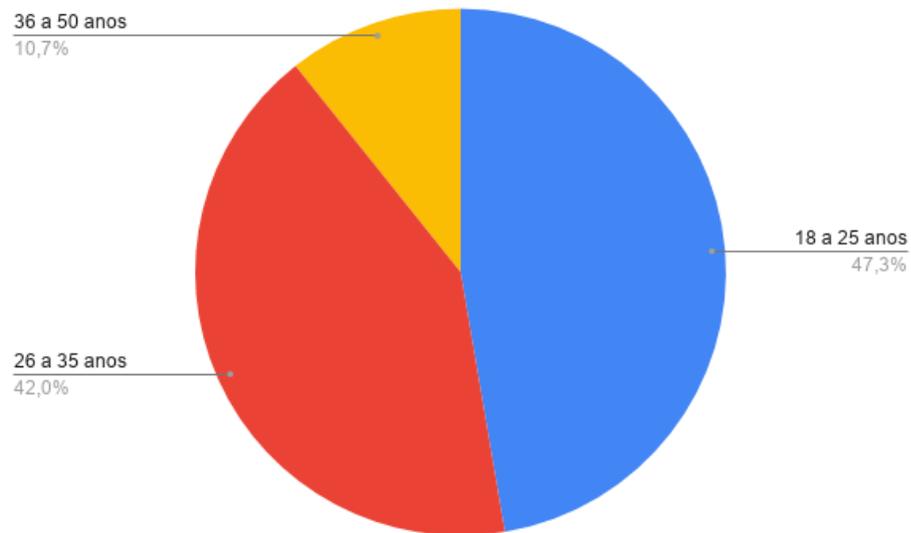
5.2.2 Análise dos Dados Coletados: Caracterização dos Sujeitos de Pesquisa

Como já colocado anteriormente, não há um dado oficial de quantos sujeitos LGBTQ+ existem no Brasil, no Paraná ou no município de Ponta Grossa, tanto as pesquisas realizadas pelo IBGE quanto por outros institutos de pesquisa ainda não incluíram perguntas sobre orientação sexual e identidade de gênero em seus questionários. Dessa forma não foi possível fazer o cálculo de amostragem exato para essa pesquisa.

No entanto, podem ser feitas comparações com os dados da pesquisa realizada pela ONG todxs (2019) respondida por 15.326 sujeitos LGBTQ+ brasileiros, na qual quase 60% são jovens nascidos na década de 1990; mais da metade (50,62%) são pessoas autodeclaradas de cor branca. Cerca de 88% das pessoas se declararam como cisgêneras, mais especificamente: 44,06% homens cisgêneros e 44,01% mulheres cisgêneras. A maioria se declarou homossexual (65,47%), seguido de bissexuais com 26,75%. Sobre escolaridade, 45,32% cursaram ou estão cursando o nível universitário; 22,08% cursaram até o ensino médio e 12,09% já finalizaram um curso de pós-graduação; a maior parte dos respondentes (67,28%) disse que escondeu ser LGBTQ+ durante o ensino médio.

Para examinar as teorias que foram apresentadas na pesquisa, utilizam-se os dados coletados através do questionário aplicado *online* com a população LGBTQ+ de Ponta Grossa, ao todo 131 sujeitos responderam. O Gráfico 1 ilustra a faixa etária dos respondentes:

Gráfico 1 - Faixa etária dos sujeitos LGBTQ+ de Ponta Grossa



Fonte: A autora.

Como pode-se observar a maioria dos sujeitos tem de 18 a 25 anos, totalizando 47,3% (62 pessoas), seguido da faixa etária de 26 a 35 anos, que marcou 42% (55 pessoas), e 36 a 50 anos, que totalizou 10,7% (14 pessoas). Dessa forma, a maior parte dos respondentes são pessoas jovens. Com relação a identidade de gênero com as quais essas pessoas se reconhecem, a tabela 3 especifica:

Tabela 3 - Identidade de gênero dos sujeitos LGBTQ+ de Ponta Grossa

Categoria	Quantidade	Percentual
Homem cisgênero	56	42,7%
Mulher cisgênero	51	38,9%
Nenhuma	5	3,8%
Não sei	4	3,1%
Travesti	3	2,3%
Homem transexual/transgênero	2	1,5%
Mulher transexual/transgênero	4	3,1%
Não-binário	2	1,5%
Andrógino	1	0,7%
Gênero fluído	1	0,7%
Prefiro não responder	2	1,5%
TOTAL	131	100%

Fonte: A autora.

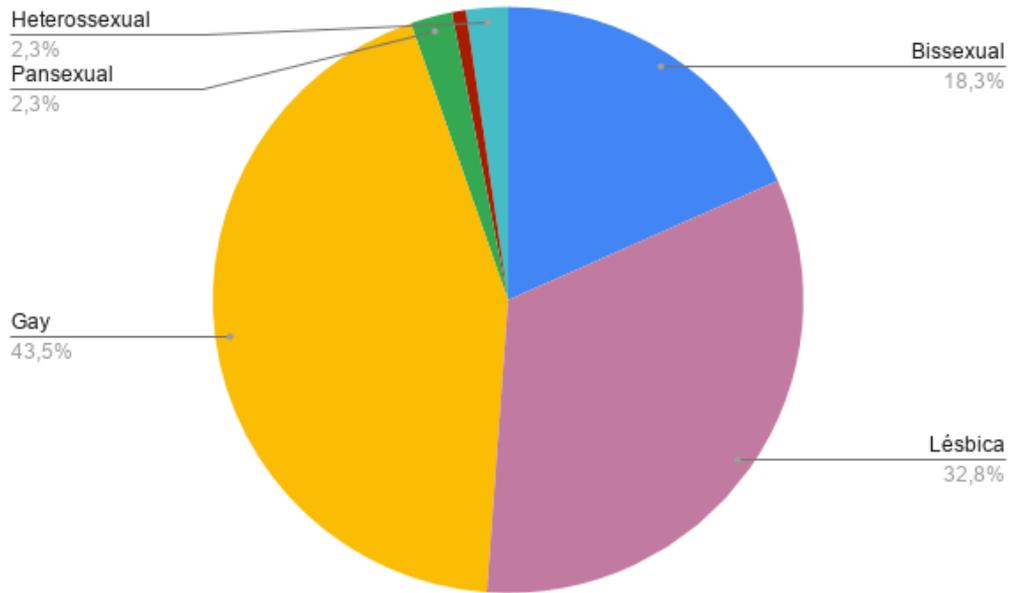
A identidade mais encontrada foi homem cisgênero, com 56 respostas, seguido de mulher cisgênero com 51 respostas. Portanto, a maioria dos respondentes são pessoas que se identificam com o gênero atribuído a elas ao nascer. Também apareceram, em menor escala, as identidades travesti, homem transexual/transgênero, mulher transexual/transgênero, gênero fluído, andrógino, não binário, bem como pessoas que responderam “não sei”, “nenhuma” e “prefiro não responder”.

Cabe então refletir sobre a menor participação de transexuais, transgêneros e travestis nessa pesquisa. O Estado planeja de forma racional o espaço de acordo com os interesses do capital, por meio do conhecimento e da tecnologia produzidos com esta função. O espaço é uma ferramenta básica para os pensamentos e as ações, além de meio de produção e controle, impondo uma ordem temporal e espacial que envolve elementos materiais e imateriais (LEFEBVRE, 1991; SOUZA, 1997). Nesse sentido, os sujeitos que se entendem “normais”, como elemento de superioridade, fazem leituras sobre a imagem e índole das pessoas trans e travestis, por causa da sua não correspondência entre corpo e gênero. A estas pessoas, então, cabe a tentativa de reconstruir-se buscando seu lugar a partir das relações com o espaço.

Assim, compreende-se que a população travesti, transexual, transgênero e demais personalidades que não se identificam com o sexo biológico, são frequentemente colocadas à margem da sociedade e privadas do acesso à determinados espaços, não só os espaços físicos e tangíveis, mas também os espaços intangíveis, como a *internet* e o ciberespaço. A negação e a dificuldade de acesso a esses espaços podem explicar a menor interação da população trans e travesti no presente estudo, já que o questionário foi aplicado *online*. Essa menor participação também acontece, segundo relato de uma respondente, por conta dessas pessoas se sentirem usadas como “ratos de laboratório”, cabendo a elas apenas o papel de objeto de estudo, do qual os pesquisadores retiram o conteúdo que precisam e viram as costas.

A respeito da orientação sexual dos participantes da pesquisa, o gráfico 2 elucida:

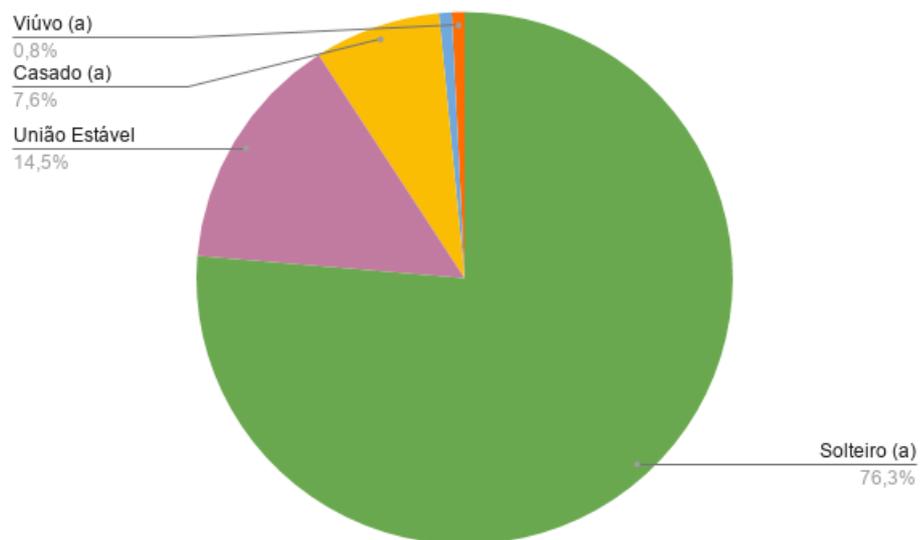
Gráfico 2 - Orientação sexual dos sujeitos LGBTQ+ de Ponta Grossa



Fonte: A autora.

Verifica-se que a maioria se declara *gay*, com 43,5% (57 pessoas), seguido de *lésbica*, com 32,8% (43 pessoas) e *bissexuais* somam 18,3% (24 pessoas). Também aparecem, em menor proporção, as orientações: *pansexual* (3 pessoas), *assexual* (1 pessoa) e *heterossexual* (3 pessoas). O gráfico 3 apresenta o estado civil dos respondentes:

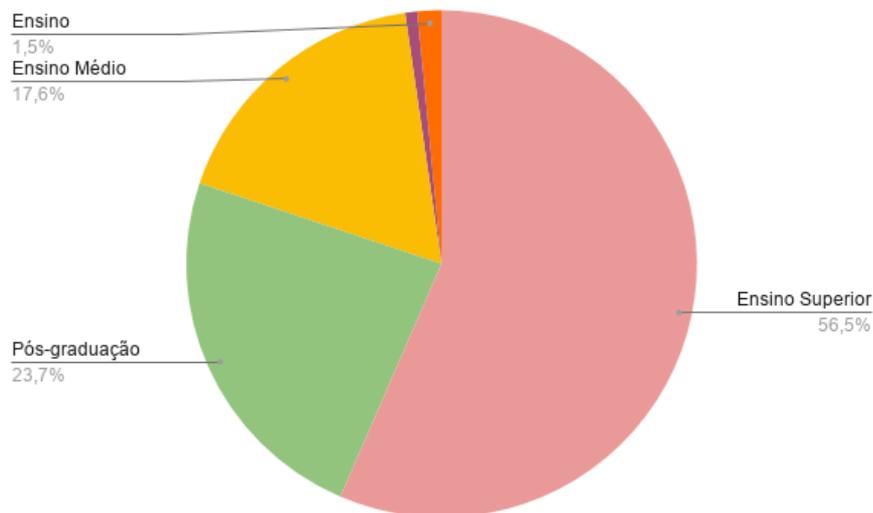
Gráfico 3 - Estado Civil dos sujeitos LGBTQ+ de Ponta Grossa



Fonte: A autora.

O gráfico 3 expõe que a maior parte dos LGBTQ+ são solteiros, os quais equivalem a 76,3%. Os que estão em união estável aparecem com 14,5%, e 7,6% são casados, 0,8% são viúvos. Tal realidade encontrada pode ser explicada pela faixa etária dos respondentes, já que a maioria são pessoas jovens, de 18 a 25 anos, bem como pelo fato da união estável e do casamento entre pessoas LGBTQ+ serem direitos conquistados recentemente no Brasil, alcançados nos anos de 2011 e 2013, respectivamente. Também foi questionado quanto ao grau de escolaridade, os dados estão indicados a seguir (gráfico 4):

Gráfico 4 - Grau de escolaridade dos sujeitos LGBTQ+ de Ponta Grossa



Fonte: A autora.

Nota-se que a maior parte do público LGBTQ+ que respondeu à pesquisa ingressou em uma universidade, 56,5% concluiu uma graduação e 23,7% possui também pós-graduação. Outros 17,6% possuem o ensino médio completo. Dessa forma, é possível perceber que se trata de um conjunto de pessoas que busca por educação, especialização e aprofundamento em alguma área específica. Como já exposto anteriormente, de acordo com o IPEA (2020), pesquisas sobre o mercado de trabalho indicam que homens e mulheres homossexuais têm maiores rendimentos e nível de escolaridade do que homens e mulheres heterossexuais. Contudo, ainda nos dias atuais, nota-se que a orientação sexual e identidade de gênero são aspectos eliminatórios quando se fala em ambiente laboral. No que se refere a renda mensal do público em questão, expõe-se (Tabela 4):

Tabela 4 - Renda mensal dos sujeitos LGBTQ+ de Ponta Grossa

Categoria	Número de respostas	Percentual
Não possui nenhuma fonte de renda	8	6,1%
Não possui renda fixa	25	19,1%
Recebe até 1 salário mínimo por mês	16	12,2%
Recebe de 1 a 2 salários mínimos por mês	36	27,5%
Recebe entre 2 e 3 salários mínimos por mês	18	13,7%
Recebe entre 3 e 6 salários mínimos por mês	23	17,6%
Recebe acima de 6 salários mínimos por mês	4	3,1%
Não deseja informar	1	0,8%
TOTAL	131	100%

Fonte: A autora.

A faixa de renda mensal que mais aparece é a de 1 a 2 salários mínimos mensais com 27,5% (36 pessoas); 19,1% (25 pessoas) declara não possuir uma renda fixa, seguido de 3 a 6 salários mínimos por mês que marca 17,6% (23 pessoas); 13,7% recebe entre 2 e 3 salários mínimos; 12,2% recebe menos de um salário mínimo mensal; 6,1% diz não possuir nenhum tipo de fonte de renda. Também apareceram pessoas que recebem acima de 6 salários mínimos mensais, pontuando 3,1% e outras que preferiram não informar.

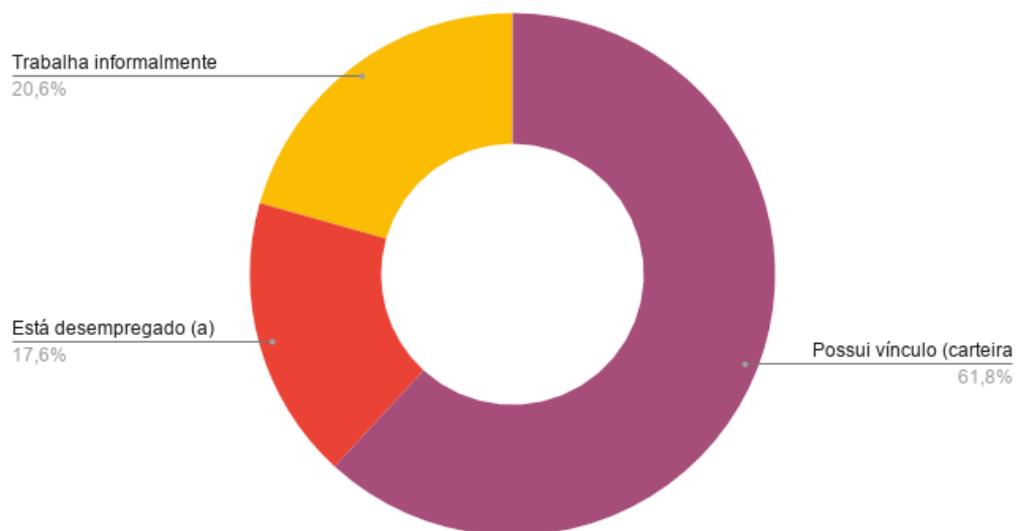
De acordo com pesquisa de grande porte sobre o mercado LGBTQ+ (LGBT CAPITAL, 2019), essa população gasta maiores quantias do que heterossexuais. O poder de gasto anual global desse segmento é estimado em 3,9 trilhões de dólares. Em comparação com os heterossexuais, essas pessoas são mais jovens, interessadas em moda, leais à marca, e social e politicamente informadas. Além disso, a população LGBTQ+ apresenta um tipo de indivíduo autônomo que se preocupa com seu bem-estar físico e psicológico, traços que podem sugerir uma população aberta a novas tecnologias e cuidados com a saúde (BOWES, 1996).

Sabe-se que sujeitos homossexuais tem alto poder econômico, visto que estão inseridos no conceito de DINK (*Double Income, No Kids*), ou seja, casais com dupla renda e (na maioria das vezes) sem filhos, com mais tempo disponível e menos despesas. O poder e a força do *pink money* (dinheiro advindo do mercado LGBTQ+) são observados de forma mais atrativa nos campos da cultura, lazer e entretenimento, isso pode ser observado nos dados disponibilizados na Istoé Dinheiro (2010):

- 18 milhões de brasileiros são LGBTQ+, 10% da população;
- 36% são da classe A, 47% da classe B e 16% da classe C;
- 57% tem nível superior;
- 3,4 milhões foram à Parada Gay 2008 de São Paulo, que é a maior do mundo;
- 65% já sofreram algum tipo de discriminação;

Isto posto, percebe-se pelos dados recolhidos em Ponta Grossa, que também existe uma condição financeira razoável da maioria dos LGBTQ+ respondentes. Fechando o perfil geral, o gráfico 5 narra sobre a inserção dessa população no mercado de trabalho:

Gráfico 5 - Inserção dos sujeitos LGBTQ+ no mercado de trabalho de Ponta Grossa



Fonte: A autora.

Conforme já mencionado anteriormente, a pauta relacionada aos direitos LGBTQ+ está cada vez mais presente na sociedade. A agenda da ONU tem incluído o assunto e as agências que formam seu sistema tendem a produzir cada vez mais documentos que tratem diretamente das questões em seus planos de trabalho e acordos internacionais. A Convenção 111, a Recomendação 200 e os “10

Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT” são os documentos principais no que diz respeito a não discriminação no ambiente de trabalho, os quais promovem diretrizes sobre trabalho e podem ser aplicadas no combate a LGBTfobia.

Os números do último gráfico indicam que a maioria dos LGBTQ+ pontagrossenses respondentes possuem trabalho formal, totalizando 61,8% (81 pessoas), outros 20,6% (27 pessoas) estão ocupados com algum trabalho informal e os 17,6% restantes (23 pessoas) estão desempregados.

Mesmo os números mostrando que a maioria dos sujeitos de pesquisa está empregada, existem questões que merecem reflexão. A exemplo das questões que estimularam a criação dos “10 compromissos da empresa com os direitos LGBT” (ETHOS, 2013) citados em um momento anterior:

Qual a expectativa do segmento LGBTQ+ em relação à empresa? O que dizem os(as) empregados(as) LGBTQ+? E os seus clientes? 2) Qual o impacto desse debate no cotidiano da gestão empresarial e seu relacionamento com as partes interessadas? 3) O que deve mudar nas políticas de gestão de pessoas com as leis aprovadas no país? 4) Basta ter políticas inclusivas na empresa? O que acontece da porta para fora não diz respeito à empresa? 5) O que estão fazendo as empresas brasileiras? O que elas têm feito também quando possuem unidades em outros países? 6) O que as sedes das empresas multinacionais estão discutindo e fazendo no tema? Essas práticas estão presentes no Brasil? 7) As empresas podem e devem assumir compromissos formais de enfrentamento à heteronormatividade e à homofobia? (ETHOS, 2013, p.46).

Também é necessário considerar que alguns setores, a exemplo de empresas e indústrias, têm cobranças internacionais para alcance de reconhecimento das certificações, por isso são obrigadas a adaptar as normas no ambiente de trabalho. As normatizações empresariais existem com a finalidade de proteger todos os lados, favorecer a sociedade como um todo, garantir o crescimento pessoal e econômico, as certificações ISO, por exemplo, asseguram uma crescente melhoria às empresas que se adequam a ela, e proporcionam um bem-estar aos que com ela colaboram:

A *International Organization for Standardisation (ISO)* é uma organização independente, não-governamental, com sede em Genebra, Suíça, criada em 1947, que coordena o sistema de normalização de 163 países. Desde então, a ISO publica normas internacionais sobre uma vasta gama de assuntos, sempre baseadas no consenso internacional de peritos mundiais reconhecidos, nomeados pelas suas respectivas organizações nacionais. Existem hoje, mais de 20.500 normas ISO, cobrindo uma grande variedade de especificações de produto e serviço, métodos de inspeção e ensaio, bem como requisitos de sistemas de gestão. (PERDIGÃO, 2016, p.26)

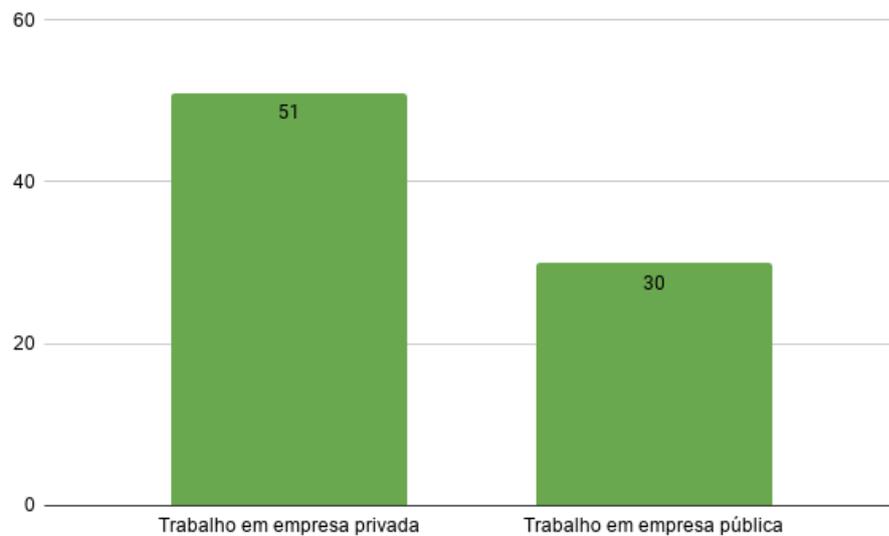
O ambiente de trabalho, local onde existe uma cadeia de inter-relações, implícitas e explícitas, é um ambiente muito complexo e que muitas vezes necessita dessas normas para que ocorra de forma positiva e ordenada. Temas relacionados à superação da pobreza, do preconceito e intolerância, e todos relacionados ao exercício dos direitos fundamentais, da cidadania e da dignidade humana, merecem um olhar especial. Em alguns casos, empresas acabam colocando em prática apenas para reconhecimento e certificação, o que não aconteceria se não existissem essas normas internacionais.

Cabe reflexionar que apesar dessas pessoas estarem presentes no mercado de trabalho, ainda existem lacunas, demandas e problemas que valem a atenção de pesquisadores e gestores públicos e privados. Para entender melhor as características das ocupações e dos trabalhadores LGBTQ+ de Ponta Grossa, as subseções a seguir foram segmentadas conforme cada tipo de trabalho.

5.2.2.1 Trabalho formal

Como já mencionado, segundo os dados coletados através da pesquisa, a maior parte dos respondentes possui emprego formal, somando 81 pessoas e respectivamente 63,3% do total. Isso mostra que, apesar das dificuldades e dos possíveis preconceitos existentes dentro do ambiente laboral, essas pessoas estão se inserindo formalmente no mundo do trabalho. O gráfico 6 aponta de que forma se dá essa inserção:

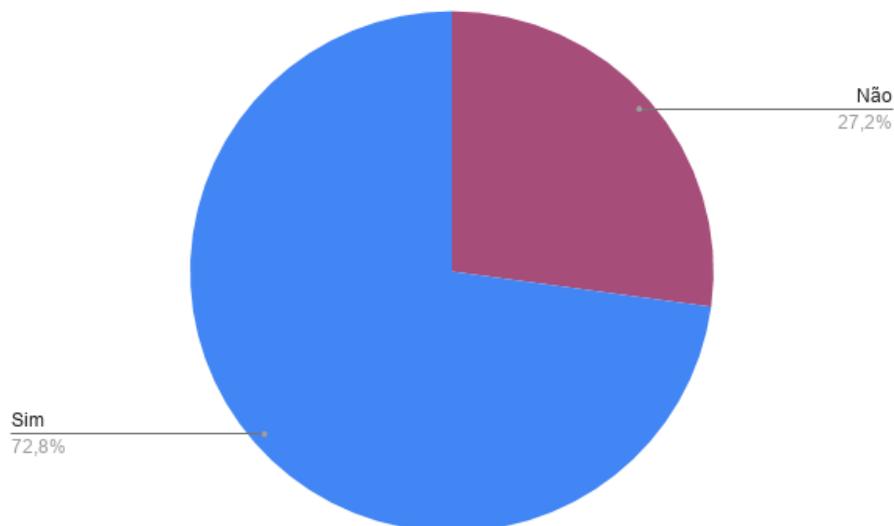
Gráfico 6 - Dados dos sujeitos LGBTQ+ de Ponta Grossa que trabalham formalmente



Fonte: A autora.

De acordo com o gráfico lê-se que 51 pessoas trabalham em empresas privadas, o que totaliza 63%. As outras 30 trabalham em empresas públicas e representam 37% do total. Esse dado mostra que, apesar da maioria estar inserida na parte privada, a esfera pública é muito presente, e faz-se necessário, de todas as formas, que se formulem políticas públicas focadas e direcionadas a essa comunidade. Sobre a relação desse emprego formal com a área de formação dessas pessoas, o gráfico 7 destaca haver relação.

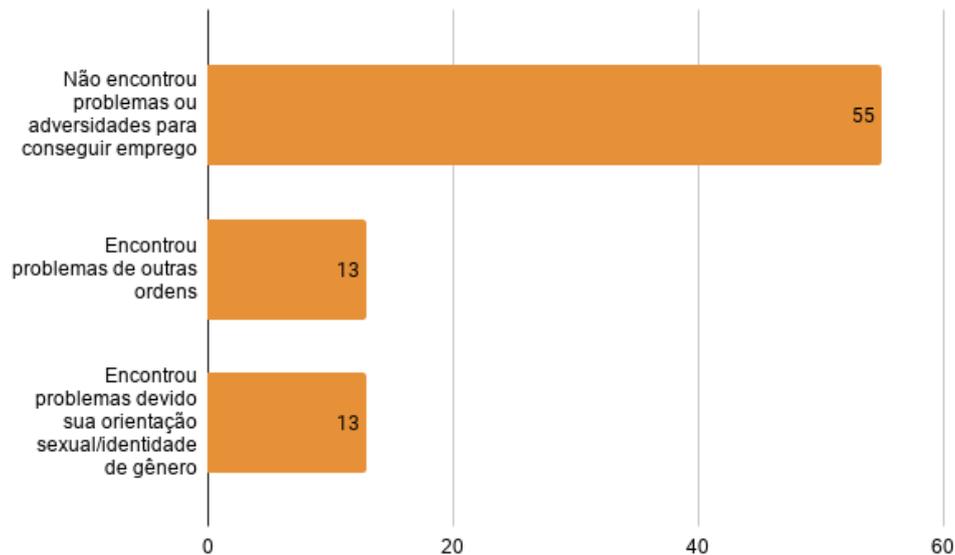
Gráfico 7 - Relação do emprego formal dos sujeitos LGBTQ+ de Ponta Grossa com a área de formação



Fonte: A autora.

Quando questionadas sobre a relação do atual emprego formal com a área de formação, 72,8% das pessoas disseram ter relação e 27,2% relataram não existir relação com a formação. Apesar da maioria estar trabalhando em algo relacionado com seu curso de graduação, percebe-se que uma boa porcentagem ainda não conseguiu oportunidade para atuar na área em que se formou. Sobre a entrada desses trabalhadores formais no mercado de trabalho destaca-se (gráfico 8):

Gráfico 8 - Sobre a entrada dos sujeitos LGBTQ+ no mercado de trabalho formal de Ponta Grossa



Fonte: A autora.

Verifica-se que 55 pessoas (67,9%) relataram não ter encontrado problemas ou adversidades para conseguir o emprego. Outras 13 pessoas (16%) disseram ter encontrado problemas relacionados com sua orientação sexual e/ou identidade de gênero, e 13 (16%) relataram ter encontrado problemas de outra ordem. Comparando esses dados com a tabela 1, onde estão indicados os números sobre identidade de gênero, pode ser feito o debate de que a maioria das pessoas respondentes são cisgêneros, e dessa forma não sofrem tantos problemas de inserção como as pessoas transgênero e travestis, que, na maioria das vezes, demonstram de forma mais explícita e externa sua condição e identidade. Quanto a manifestação da identidade de gênero e da orientação sexual no ambiente de trabalho, a tabela 5 a seguir explana:

Tabela 5 - Manifestação da identidade de gênero e/ou orientação sexual no ambiente de trabalho formal de Ponta Grossa

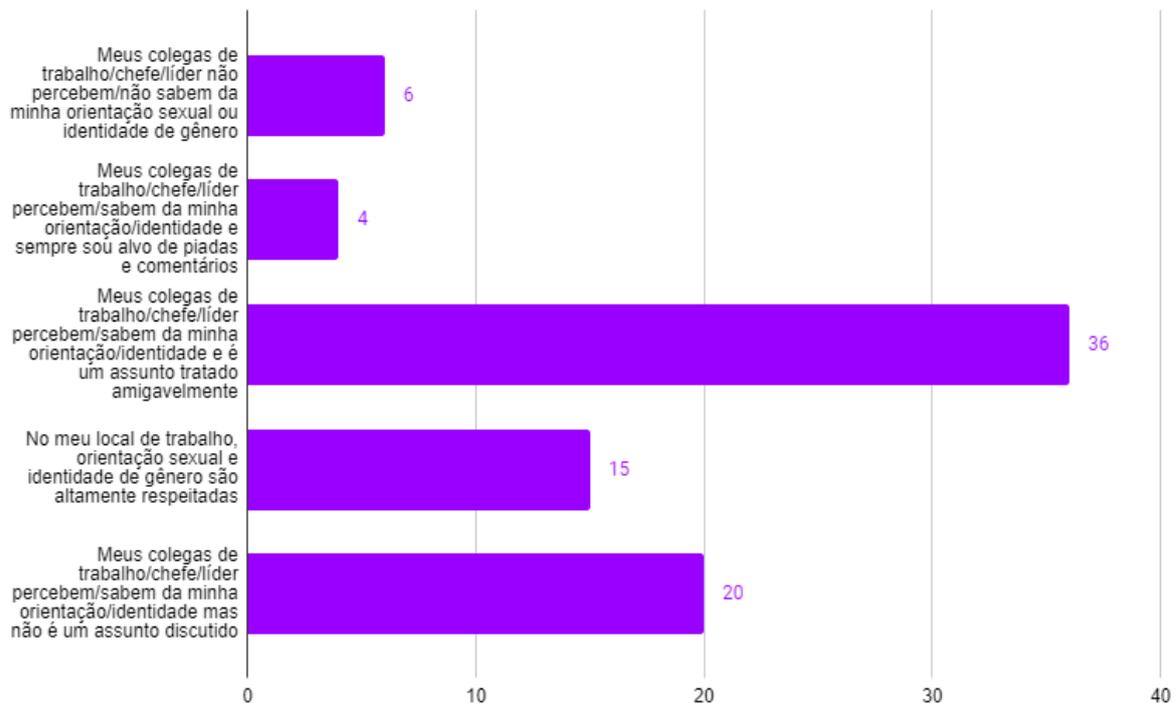
Desde o início me apresentei como LGBTQ+	39
Durante o processo acabei me colocando como LGBTQ+	23
Não manifestei minha orientação sexual/identidade de gênero	15
Fui forçado (a) a assumir minha orientação sexual/identidade de gênero	2
Meus colegas me viram com meu parceiro (a) e acabei assumindo minha orientação sexual/identidade de gênero	2

Fonte: A autora.

Os números mostram que a maioria (48,1%) se apresentou desde o início como LGBTQ+ no ambiente de trabalho, totalizando 39 pessoas, seguido de 23 pessoas (28,4%) que durante o processo acabaram se colocando como LGBTQ+, 15 pessoas (18,5%) não manifestaram em momento algum sua orientação sexual/identidade de gênero. Houve 2 pessoas que relataram terem sido forçadas a expor sua orientação sexual ou identidade de gênero, e outras 2 que foram vistas com o(a) parceiro(a) por colegas de trabalho e acabaram falando sobre ser LGBTQ+.

Segundo Oliveira *et al* (2010) existem vários motivos para que as pessoas não queiram/consigam/possam “assumir” sua identidade ou orientação sexual, como por exemplo contextos sociais e culturais que são adversos a diversidade. Ambientes escolares, familiares, religiosos e laborais percebidos como preconceituosos ou conservadores muitas vezes acabam intimidando esse indivíduo LGBTQ+. Como já mencionado anteriormente, conforme Schimanski, o município de Ponta Grossa é uma localidade conservadora, o que pode explicar a não manifestação das pessoas LGBTQ+ no ambiente laboral. A respeito da aceitação dos líderes e colegas de trabalho, expõe-se:

Gráfico 9 - Orientação sexual e identidade de gênero no ambiente de trabalho formal de Ponta Grossa



Fonte: A autora.

A maioria relata que os colegas de trabalho e os superiores percebem/sabem da orientação e/ou identidade de gênero e tratam do assunto amigavelmente, esse número representa 44,4% do total (36 pessoas). Seguindo, 24,7% (20 pessoas) colocam que os colegas e os superiores percebem/sabem da orientação e/ou identidade, mas esse não é um assunto discutido. Adiante, 18,5% (15 pessoas) relatam que no seu local de trabalho temas como esses são altamente respeitados, 7,4% (6 pessoas) dizem que os colegas de trabalho e os superiores não sabem ou não percebem sua orientação sexual e identidade de gênero, e 4,9% (4 pessoas) dizem sempre serem alvos de piadas e comentários relacionados à sua orientação e identidade de gênero.

Deste modo, apesar de não ser preponderante na pesquisa, ainda aparecem casos de silenciamento e homofobia. Conforme Borrillo (2000) para que se compreenda a natureza da homofobia, primeiramente deve-se ter noção do sexismo. Como já discorrido, a justificativa de uma “ordem natural” masculina, sustenta a imagem de que o universo feminino é uma extensão do masculino pela submissão psicológica e cultural. O sexismo é uma ideologia que instala relações entre os sexos e intensifica o conceito do sujeito masculino dominador por direito. Enquanto o universo masculino é exterior e político, ao universo feminino sobra a intimidade e a

vida doméstica. O masculino cumpre um poder de violência simbólica, sutil e invisível, como defende Bourdieu (1989). Este poder é historicamente aceito pela parte reprimida feminina como um elemento natural e legítimo.

Esse heterossexismo é o termo que designa a institucionalização da heterossexualidade, a qual é legitimada de modo explícito ou implícito como norma social, política, econômica e jurídica. A partir disso, nasce a ideia de superioridade para os que se aproximam do padrão heterossexual. Este padrão define a dignidade individual e permite certos benefícios sociais, políticos e econômicos, perpetuando a homofobia, ou LGBTQfobia (RIOS, 2007).

A tabela 6 demonstra, através de categorias criadas pela pesquisadora, quais ações empresariais os trabalhadores formais mencionam ser positivas para a população LGBTQ+:

Tabela 6 - Ações empresariais consideradas positivas pelos sujeitos LGBTQ+ no mercado de trabalho formal de Ponta Grossa

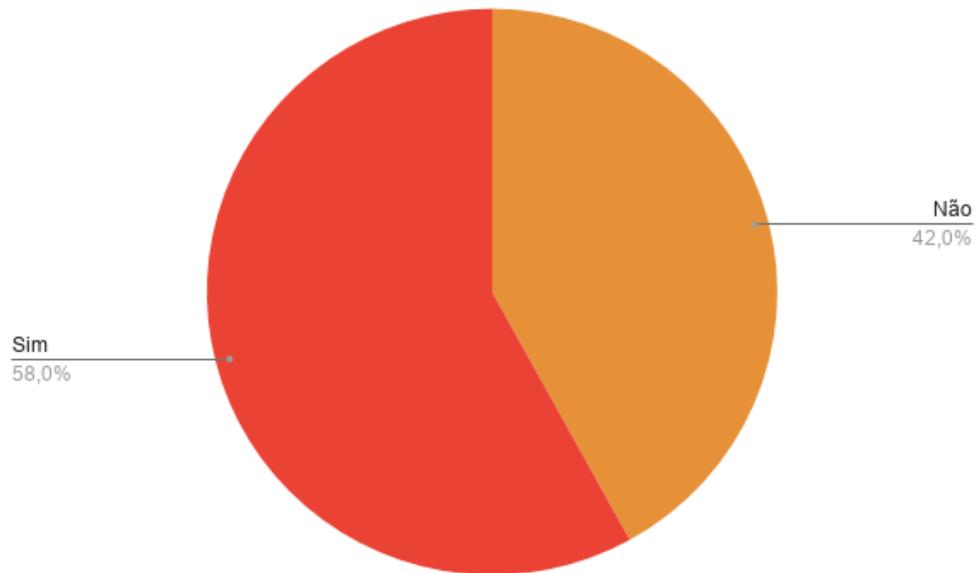
Categorias	Número de Menções
Palestras, qualificação de funcionários e líderes, campanhas de conscientização	24
Respeito e aceitação	22
Contratação de travestis e transexuais, vagas específicas para LGBTQ+	18
Apoio psicológico	8
Canais de reclamação/ouvidoria	5
Efetivação do nome social	4

Fonte: A autora.

A categoria mais mencionada, conforme a tabela, foi “palestras, qualificação de funcionários e líderes, campanhas de conscientização” com 24 menções, seguido de “respeito e aceitação” com 22 menções. Com 18 menções aparece a “contratação de travestis e transexuais e vagas específicas para LGBTQ+”, “apoio psicológico” apareceu 8 vezes, “canais de reclamação/ouvidoria” 5 vezes e “efetivação do nome social” 4 vezes.

O gráfico 10 mostra o que foi encontrado quando perguntado aos trabalhadores formais sobre perceber seu ambiente de trabalho como um ambiente que promove igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTQ+:

Gráfico 10 - Percepção do trabalhador LGBTQ+ formal sobre um ambiente de trabalho com igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTQ+

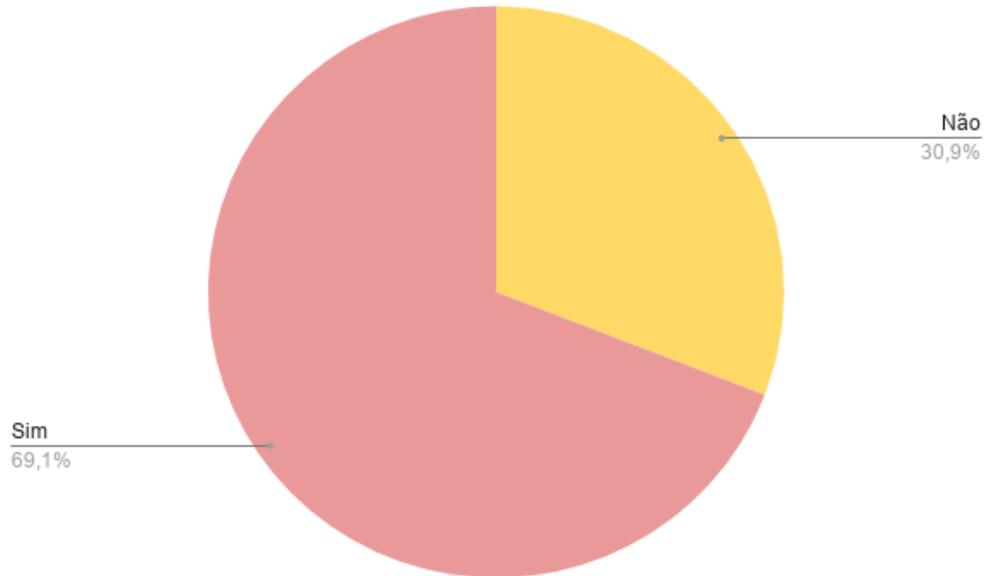


Fonte: A autora.

Compreende-se na análise dos dados que 58% (47 pessoas) percebem no seu trabalho um ambiente que promove igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTQ+, já 42% (34 pessoas) não tem a mesma percepção. Dessa forma, ainda que a maioria diga que encontra igualdade e tratamento digno para essas pessoas, há uma parcela significativa que não possui a mesma opinião. Tal dado mostra que ainda há muito o que se avançar no que diz respeito ao tratamento de LGBTQ+ nos ambientes de trabalho.

Quando perguntados sobre a percepção de um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e saudável para pessoas LGBTQ+, o gráfico 11 ilustra:

Gráfico 11 - Percepção do trabalhador LGBTQ+ formal sobre um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e saudável para pessoas LGBTQ+



Fonte: A autora.

Analisa-se que 69,1% (56 pessoas) percebe seu ambiente de trabalho como respeitoso, seguro e saudável para sujeitos LGBTQ+, 30,9% (25 pessoas) não compartilha da mesma opinião.

Os respondentes foram perguntados sobre a existência de medidas e ações nos seus respectivos ambientes de trabalho, as ações foram baseadas no documento “10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT”. A tabela a seguir traz os números encontrados:

Tabela 7 - Ações encontradas por LGBTQ+ de Ponta Grossa no Trabalho Formal

(continua)

Ação	Marcações
Política e prática de não discriminação no recrutamento e seleção para pessoas LGBTQ+	34
Ações para inclusão de travestis e transexuais	2
Capacitação de gestores e funcionários perante ao tema diversidade sexual e de gênero	14
Canal de reclamação para situações discriminatórias	22
Planejamento de produtos e serviços considerando o segmento LGBTQ+	7
Estímulo e apoio a criação de grupos de afinidade LGBTQ+	7
Eventos internos ou apoio a eventos da comunidade com participação do segmento LGBTQ+	16

Tabela 7 - Ações encontradas por LGBTQ+ de Ponta Grossa no Trabalho Formal

Ação	Marcações
Desenvolvimento e/ou apoio a ações de capacitação de membros do segmento LGBTQ+	6
Ações que favoreçam o empreendedorismo no segmento LGBTQ+	3
Apoio a organizações da sociedade civil (ONGs) que atuam com a causa LGBTQ+	10

Fonte: A autora.

Percebe-se, através da tabela, que existem ações voltadas ao público LGBTQ+ em algumas empresas, mas se comparado ao número de trabalhadores formais, ainda existem falhas. Ao todo apenas 34 apresentam políticas e prática de não discriminação no recrutamento e seleção para pessoas LGBTQ+; 22 têm canal de reclamação para situações discriminatórias, 17 possuem campanhas de marketing focadas na diversidade sexual; 16 realizam eventos internos ou apoiam eventos com a temática e 14 capacitam seus gestores e funcionários perante o tema diversidade sexual e de gênero. Isso pode ter ligação com a falta de engajamento e representatividade dos órgãos públicos para com a causa. Dados da Secretaria da Justiça, Trabalho e Família do Estado mostram que apesar de ter tido um orçamento de R\$ 23 milhões entre 2017 e 2020, o órgão responsável pela formulação e direcionamento de recursos à comunidade LGBTQ+ no Paraná não repassou nenhum valor às políticas de promoção dos direitos LGBTQ+ no Estado (PARANÁ, 2020).

Dessa forma, instituições que auxiliam, atendem e prestam serviços à comunidade LGBTQ+ no Paraná enfrentam dificuldades para manter as atividades por meio de doações. Cita-se o exemplo do Grupo Renascer, já mencionado antes, que funciona desde o ano 2000 com o objetivo da prevenção das doenças sexualmente transmissíveis (DSTs) perante a população LGBTQ+ e dos direitos e garantias da comunidade na região dos Campos Gerais. O grupo contava com ajuda de custo da Fundação de Assistência Social de Ponta Grossa, mas, diante de recomendações do poder federal, a verba que era repassada a essas instituições foi cancelada. Desde então a sede, que contava com doze salas onde eram ofertados diferentes cursos para a comunidade LGBTQ+, foi fechada (SOBRINHO, 2021).

Nota-se que as demandas da comunidade LGBTQ+ estão cada vez mais excluídas da pauta do governo federal, estaduais e municipais no Brasil. O Conselho

Nacional de Combate à Discriminação LGBT+, criado em 2001, o qual tinha por objetivo a formulação e monitoramento de políticas voltadas para o combate à discriminação e para a promoção e defesa dos direitos da população LGBT+, foi extinto em 2020. No Estado do Paraná a situação não está muito distante, o Plano Estadual de Políticas Públicas para Promoção e Defesa dos Direitos LGBT+, formulado em 2013, não teve atualização alguma desde que foi criado.

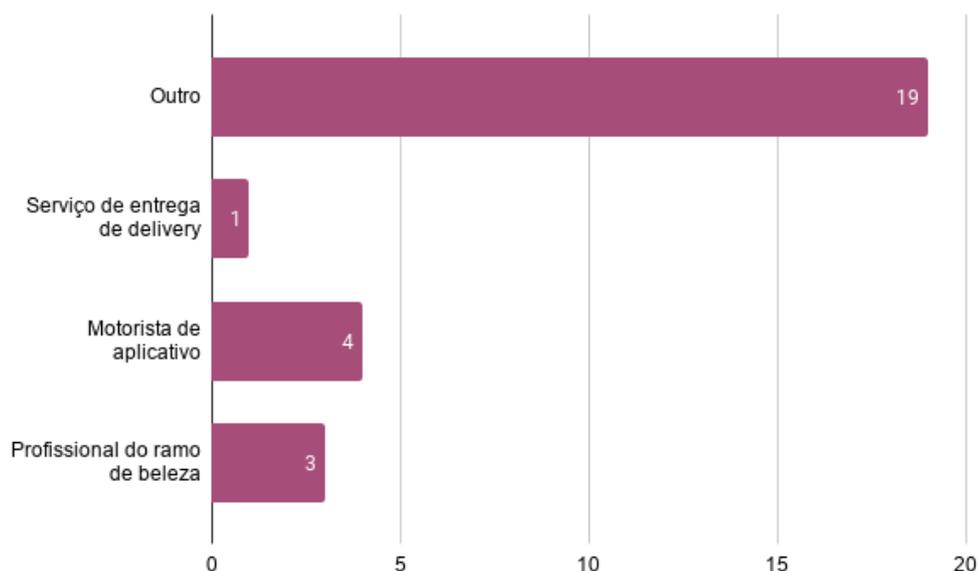
Ao relacionar os dados encontrados na pesquisa com o documento da ONU (2015), utilizado como base teórica, é possível perceber que ainda há muito o que se caminhar para que se promovam realmente, e na prática, os direitos humanos de pessoas LGBTQ+ no mundo do trabalho ponta-grossense.

O documento traz ações pensadas na identidade organizacional (missão, visão, valores, princípios, código de conduta e políticas estruturantes incluindo, políticas sobre HIV/Aids e equidade de oportunidades e de trato no emprego). O vínculo também aparece nas estratégias da organização quanto ao relacionamento com os diversos públicos, como clientes, fornecedores e comunidade. Apresenta ações no campo de produtos, serviços, atendimento, comunicação interna, comunicação externa na forma de propagandas, ações sociais e voluntariado na comunidade. Os dados resultantes da pesquisa para o trabalho formal ainda mostram poucas ações relacionadas ao documento elaborado pelas Organização das Ações Unidas.

5. 2.2.2 Trabalho informal

De acordo com os dados gerais da pesquisa 27 respondentes estão ocupados com o trabalho informal, o que representa 20,6% dos participantes. Para melhor entender esse trabalhador informal, o gráfico 12 abaixo traz a categorização dessa ocupação.

Gráfico 12 - Categorização do trabalhador LGBTQ+ informal



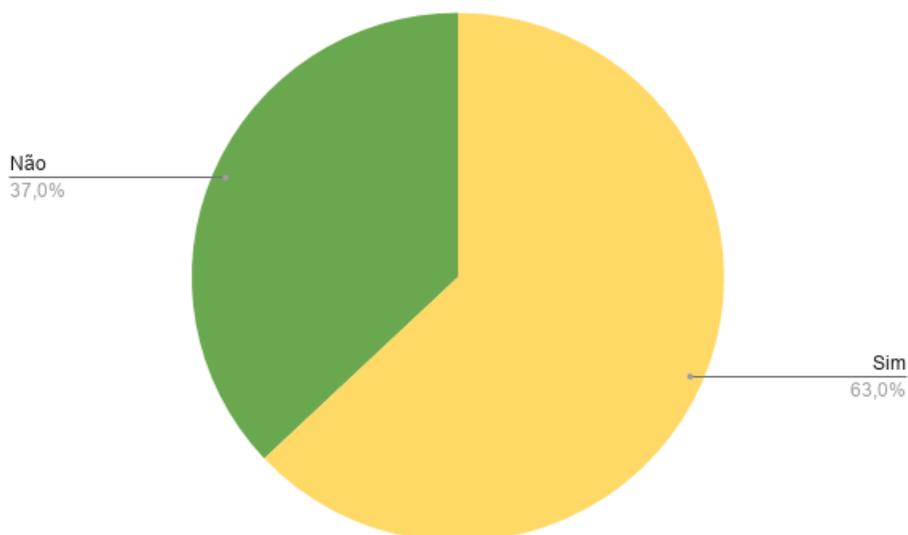
Fonte: A autora.

Com relação ao tipo de trabalho informal, 4 pessoas (14,8%) declararam trabalhar como motoristas de aplicativo, 3 (11,1%) são profissionais do ramo de beleza e 1 pessoa (3,7%) declarou trabalhar com serviço de entrega de *delivery*. A maioria, 19 pessoas (70,4%) respondeu outro tipo de serviço, a partir disso pode-se refletir sobre qual a ocupação dessas pessoas, podendo ser atividades autônomas melhor remuneradas, bem como serviços que não se encaixam no trabalho precarizado.

Segundo Hirata (2009) existem três indicadores do trabalho precário: 1) ausência de proteção social e de direitos sociais, bem como de direitos sindicais: o trabalho informal nos países do Sul refere-se a atividades realizadas sem proteção social (previdência social, aposentadoria) e férias. O mesmo acontece com empregos do setor de serviços nos países do Norte (trabalhadores domésticos, faxineiras, etc.); 2) horas reduzidas de trabalho, que acabam em salários baixos e que levam frequentemente à precariedade; e 3) níveis baixos de qualificação: a ausência de qualificação formal e a possível baixa renda resultam, em inúmeros casos, à precariedade e ao desemprego. Logo, diante das respostas recebidas, as ocupações dos trabalhadores LGBTQ+ informais não são precárias.

O gráfico 13 a seguir, que retrata a relação do trabalho informal com a área de formação dos perguntados, corrobora com essa hipótese da não precarização do trabalho.

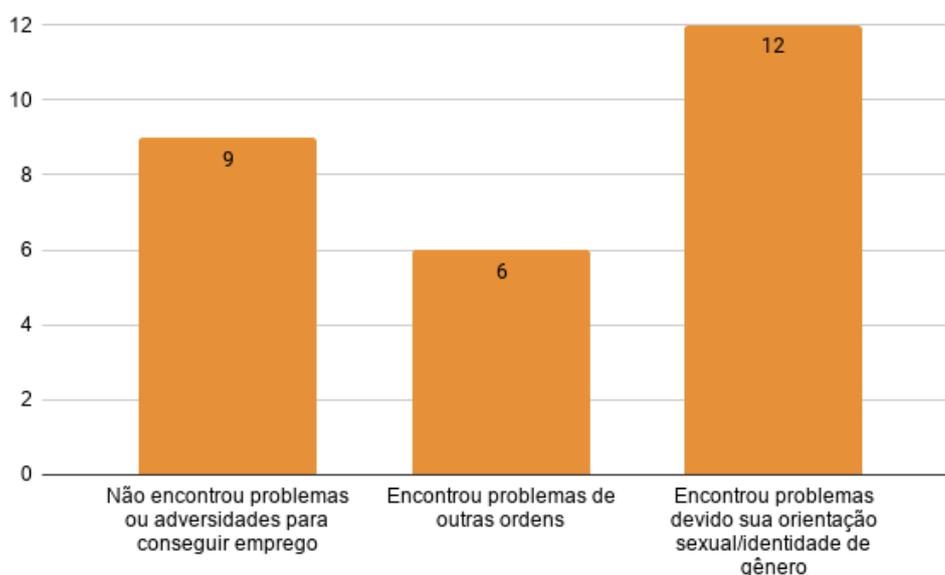
Gráfico 13 - Relação do emprego informal dos sujeitos LGBTQ+ com a área de formação



Fonte: A autora.

É possível analisar que 63% (17 pessoas) trabalham informalmente com algo que tem relação com sua área de formação, o restante, 37% (10 pessoas) possui trabalho informal não relacionado com sua graduação/especialização. Quando perguntados sobre esse trabalho ser individual ou coletivo, 70,4% disse trabalhar com mais pessoas e 29,6% relatou trabalhar sozinho (a). O gráfico abaixo aponta as dificuldades de inserção no trabalho informal:

Gráfico 14 - Entrada dos sujeitos LGBTQ+ no mercado de trabalho informal

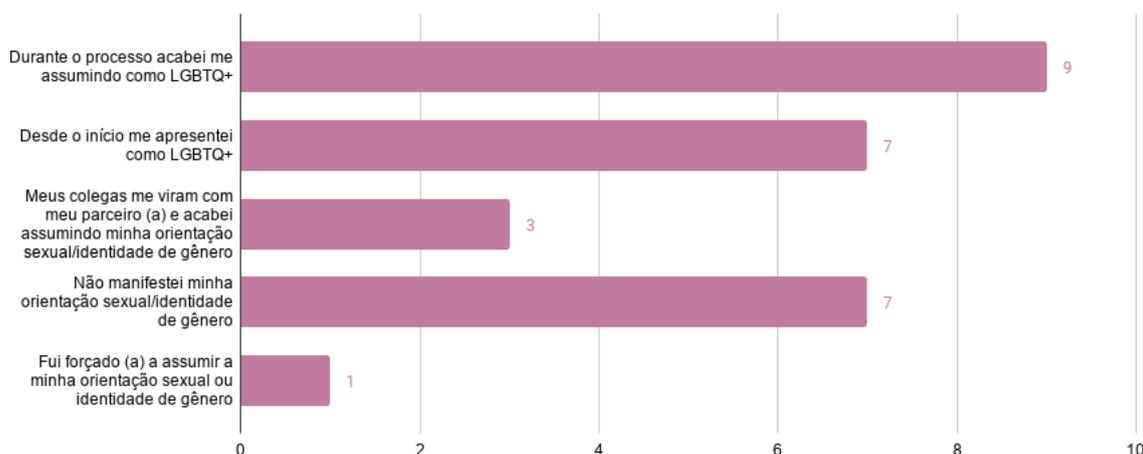


Fonte: A autora.

Pode-se ler que 12 pessoas (44,4%) declararam ter encontrado problemas devido sua orientação sexual/identidade de gênero, 9 pessoas (33,3%) relataram não ter encontrado problemas para conseguir emprego, as outras 6 (22,2%) disseram ter encontrado problemas de outras ordens.

O gráfico 15 a seguir mostra o que foi encontrado quando questionados a respeito da manifestação da sexualidade e da identidade no ambiente de trabalho:

Gráfico 15 - Manifestação da identidade de gênero e/ou orientação sexual no ambiente de trabalho informal

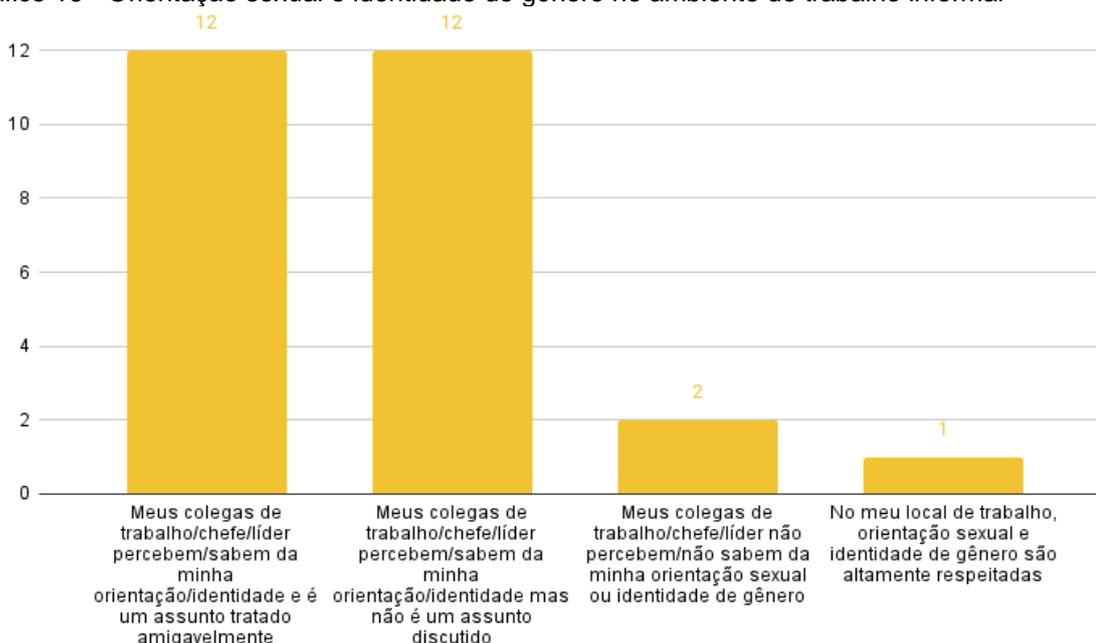


Fonte: A autora.

Conforme os dados vistos no gráfico 15, apareceram resultados iguais entre pessoas que não manifestaram sua orientação sexual/identidade de gênero e pessoas que desde o início se apresentaram como LGBTQ+, cada opção marcando 7 pessoas, o que representa o percentual de 25,9% cada. As pessoas que durante o processo acabaram se assumindo como LGBTQ+ representam 33,3% (9 pessoas). Outras 3 (11,1%) disseram ter sido vistas com o parceiro(a) por colegas de trabalho e após isso precisaram falar sobre suas condições, 1 pessoa relatou ter sido forçada a falar sobre a sua orientação/identidade de gênero.

Sobre a aceitação e a forma como os colegas de trabalho e os líderes lidam com as manifestações de sexualidade e gênero, o gráfico 16 expõe:

Gráfico 16 - Orientação sexual e identidade de gênero no ambiente de trabalho informal



Fonte: A autora.

Verifica-se que os que relatam que os colegas e líderes sabem da orientação/identidade e tratam o assunto amigavelmente, e os que disseram que sabem/percebem, mas não é um assunto discutido, aparecem cada um com 12 marcações (44,4%), 2 pessoas (7,4%) disseram que os chefes/líderes e colegas não sabem ou não percebem sua orientação sexual/identidade de gênero, 1 pessoa relatou que no seu trabalho, orientação sexual e identidade de gênero são altamente respeitadas.

A próxima tabela indica as categorias mais mencionadas quando a pergunta foi sobre ações empresariais positivas para a comunidade LGBTQ+ no ambiente de trabalho informal:

Tabela 8 - Ações empresariais consideradas positivas pelos sujeitos LGBTQ+ no mercado de trabalho informal de Ponta Grossa

Categorias	Número de Menções
Palestras, qualificação de funcionários e líderes, campanhas de conscientização	12
Igualdade, mesmo tratamento e não discriminação	9
Respeito e aceitação	3
Punição de ações preconceituosas	2
Apoio psicológico	1

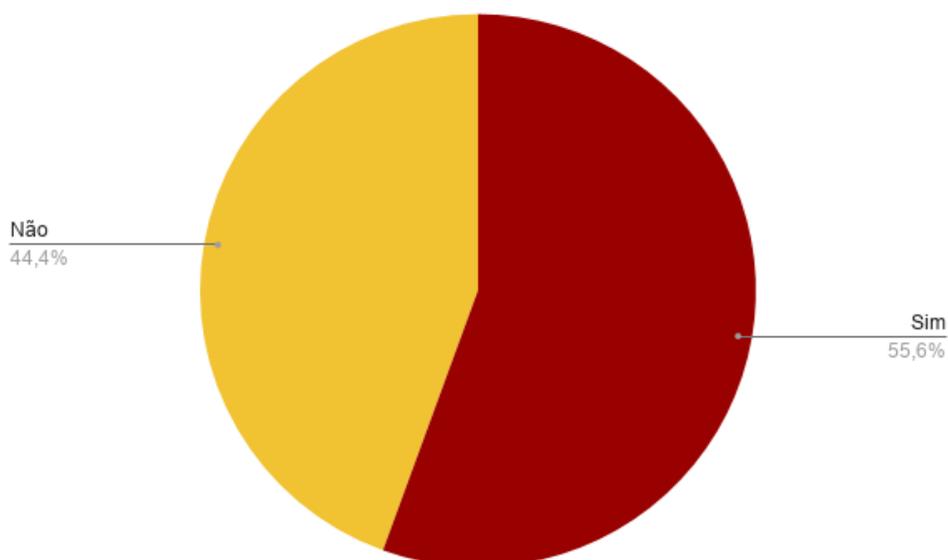
Fonte: A autora.

Verifica-se que a categoria mais mencionada foi “palestras, qualificação de funcionários e líderes, campanhas de conscientização” com 12 menções, seguido de “igualdade, mesmo tratamento e não discriminação” com 9 menções, em seguida aparece “respeito e aceitação” com 3 menções, “punição de ações preconceituosas” com 2 menções e “apoio psicológico” com apenas 1 menção.

Conforme as discussões feitas no referencial teórico, tendo por base os escritos de Marx (1844), Arendt (2010) e Antunes (2009), com o capitalismo, o trabalho sofreu transformações, e fez com que o trabalhador signifique apenas mais um número para determinadas empresas, muitas vezes esquecendo o fator humano e social do exercício laboral. Isto é, por meio do capitalismo, o trabalhador não tem satisfação e não se reconhece, mas, se desumaniza no trabalho. Chama-se atenção para o processo do trabalho como produtor de grupamentos sociais, onde os indivíduos vivenciam princípios coletivos e constroem as referências sobre si e o mundo que os envolve. Em função disso, é importante que existam políticas empresariais inclusivas e ações afirmativas focadas nessas populações historicamente excluídas, as colocando como parte do todo.

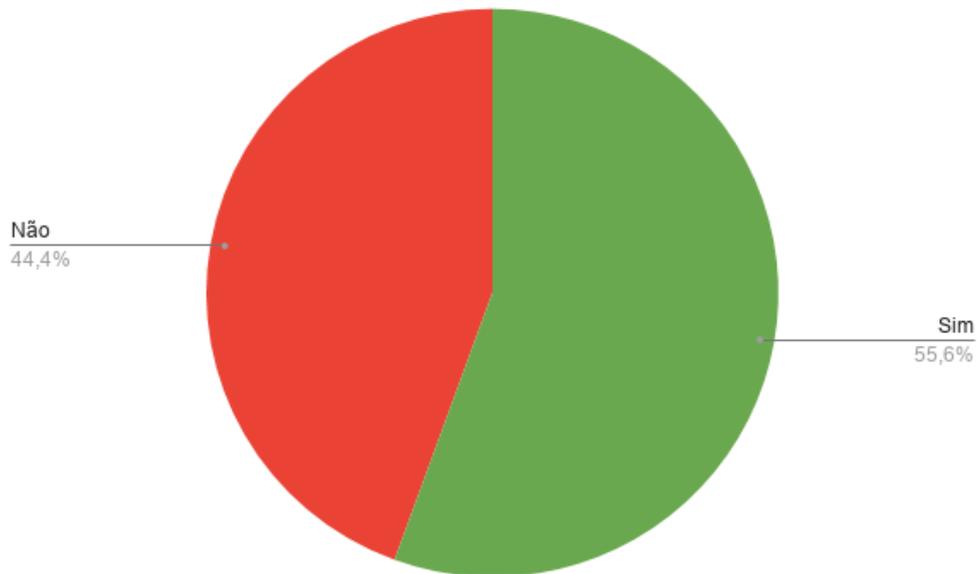
Os gráficos 17 e 18, que seguem, explicam a percepção do trabalhador LGBTQ+ informal sobre seu respectivo ambiente de trabalho.

Gráfico 17 - Percepção do trabalhador LGBTQ+ informal sobre um ambiente de trabalho com igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTQ+



Fonte: A autora.

Gráfico 18 - Percepção do trabalhador LGBTQ+ informal sobre um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e saudável para pessoas LGBTQ+



Fonte: A autora.

Os dois gráficos mostram que 55,6% percebem no seu ambiente de trabalho a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTQ+ e também um ambiente respeitoso, seguro e saudável para esses sujeitos. Os 44,4% restantes possui a opinião contrária e dizem não encontrar um ambiente favorável a essa população.

Essa divisão acentuada, que também apareceu nas características do trabalho formal, mostra que o ambiente de trabalho encontrado em Ponta Grossa precisa de mais ações pensadas na qualidade de vida do trabalhador LGBTQ+. Vale considerar que quase metade dos respondentes não vê seu local de trabalho como um local igualitário, justo, respeitoso, saudável e seguro. Se faz necessário um esforço maior na produção de pesquisas, ações coletivas, práticas sociais e empresariais que inovem e sejam capazes de desvendar a estrutura e a dinâmica do preconceito e do tratamento não digno direcionado aos trabalhadores LGBTQ+.

A tabela 9 mostra as ações que os trabalhadores informais encontram em seus ambientes de trabalho:

Tabela 9 - Ações encontradas por LGBTQ+ de Ponta Grossa no Trabalho Informal

Ação	Marcações
Política e prática de não discriminação no recrutamento e seleção para pessoas LGBTQ+	13
Ações para inclusão de travestis e transexuais	1
Capacitação de gestores e funcionários perante ao tema diversidade sexual e de gênero	4
Canal de reclamação para situações discriminatórias	6
Planejamento de produtos e serviços considerando o segmento LGBTQ+	4
Estímulo e apoio a criação de grupos de afinidade LGBTQ+	3
Eventos internos ou apoio a eventos da comunidade com participação do segmento LGBTQ+	4
Campanhas de marketing que valorizem a diversidade sexual e promovam direitos LGBTQ+	6
Desenvolvimento e/ou apoio a ações de capacitação de membros do segmento LGBTQ+	2
Ações que favoreçam o empreendedorismo no segmento LGBTQ+	4
Apoio a organizações da sociedade civil (ONGs) que atuam com a causa LGBTQ+	4

Fonte: A autora.

As ações que preponderaram foram política e prática de não discriminação no recrutamento e seleção para pessoas LGBTQ+ com 13 marcações; canal de reclamação para situações discriminatórias e campanhas de marketing que valorizem a diversidade sexual e promovam direitos LGBTQ+ aparecem com 6 marcações cada.

Assim como já discutido, por mais que apareçam ações voltadas ao público em questão, ainda são poucas diante das situações de preconceito e discriminação que existem nos ambientes sociais e laborais. Comparando o número de menções das ações com o total de 27 pessoas ocupadas com algum trabalho informal, pode-se constatar a escassez das ações afirmativas previstas no documento elaborado pela ONU, que elucida:

Se a organização possuir grupos de profissionais que, de maneira formal ou informal, se reúnem em torno da temática LGBT, sugere-se que os mesmos sejam envolvidos na definição da estratégia de uso deste material, além de ser público alvo do mesmo. Além do público interno, as reflexões e práticas aqui propostas podem e devem atingir o relacionamento com diferentes públicos. Isso implica cuidados e melhorias na atração e desenvolvimento de

bons empregados, tanto quanto de fornecedores e clientes, por exemplo (OIT; UNAIDS; PNUD, 2015, p.14).

A próxima sessão traz dados referentes às pessoas que sequer conseguiram ser inseridas nos espaços de trabalho.

5. 2.2.3 Desemprego

Segundo Mello *et al* (2013) ainda se nota a dificuldade de adoção das demandas LGBTQ+ nas áreas de trabalho, previdência e assistência social, isso origina-se, em grande medida, de uma noção de política pública universalista, que não é capaz de englobar grupos vulneráveis não-definidos a partir da categoria “classe social” ou excluídos socialmente a partir de variáveis diversas do nível de renda. Dessa forma, não só há dificuldade para reconhecer a pertinência de demandas fundadas na exclusão por orientação sexual, mas também por raça/etnia e geração, e outros marcadores sociais. Também se destaca que, quando as políticas públicas amparam iniciativas que colocam em pauta a categoria gênero, acabam focando na “mulher biológica” e excluindo grupos extremamente estigmatizados e oprimidos, como travestis e transexuais.

Ao falar de desemprego na conjuntura atual, faz-se necessário a atenção relacionada a pandemia global de Covid-19⁷, a qual por conta das medidas de distanciamento social e quarentena, acaba por enfraquecer a economia e faz que empresas e estabelecimentos façam reajustes e cortes no quadro de trabalhadores.

De acordo com a PNAD (2020), entre o meses de setembro e novembro de 2020 o Brasil contabilizou 2,7 milhões de pessoas afastadas do trabalho devido ao distanciamento social; 7,9 milhões de pessoas em trabalho remoto; 15,3 milhões de pessoas deixaram de procurar trabalho por conta da pandemia ou por falta de trabalho na localidade; 41% dos domicílios receberam o auxílio emergencial pago pelo governo; 13,5 milhões de pessoas ocupadas e não afastadas do trabalho acabaram trabalhando menos que o habitual e 16,3 milhões de pessoas ocupadas tiveram rendimento efetivamente recebido do trabalho menor que o normalmente recebido.

⁷ A Covid-19 é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, é considerada grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global. O SARS-CoV-2, da mesma forma que outros vírus respiratórios, é transmitido principalmente por três modos: contato, gotículas ou por aerossol. Até 16 de maio de 2021 a Covid-19 registrava 435 mil mortes no Brasil (BRASIL, 2021).

No total, somente no mês de abril de 2020 o Brasil perdeu 860.503 vagas de trabalho, o Paraná 55.008 e os Campos Gerais, região onde o município de Ponta Grossa está situado, 2.254. No que se refere ao mês de abril, Ponta Grossa foi responsável por mais de 50% dos empregos perdidos dos Campos Gerais (-1231), quadro previsto já que o município detém quase metade de todos os postos de trabalho dessa região (RAIHER, 2020).

De acordo com pesquisa realizada pelo NEREPP – Núcleo de Economia Regional e Políticas Públicas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, em abril de 2020 em torno de 51% dos estabelecimentos que participaram da pesquisa demitiram algum funcionário, chegando a ter estabelecimentos que demitiram até 240 trabalhadores. A pesquisa também mostrou que mesmo nas empresas que oferecem serviços essenciais aconteceram demissões, e os dados foram bem próximos do observado no setor não essencial. Tal pesquisa realizada no mês de abril mostrou que quem mais tinha demitido eram as empresas de menor porte. O cenário se modificou com a intensificação das demissões nas grandes empresas (em abril, o percentual de empresas de grande porte foi de 17% e em maio esse percentual passou para 50%). Analisando esses dados, observa-se que com o passar dos meses a crise passou a ser sentida intensamente por todos os tipos de empresas.

Logo, além das questões de exclusão e preconceito ao contratar sujeitos LGBTQ+, soma-se a situação de pandemia e caos na saúde pública, a qual tem relação direta com postos de trabalho e desemprego. Conforme o gráfico 6, o percentual de LGBTQ+ desempregados que responderam à pesquisa é de 17,6%, o que contabiliza 23 pessoas de um total de 131 respondentes. A tabela 10 abaixo demonstra as dificuldades de inserção no mercado de trabalho, a divisão foi feita com base em categorias criada pela pesquisadora.

Tabela 10 - Dificuldades encontradas por sujeitos LGBTQ+ ao procurar emprego em Ponta Grossa

Categoria	Número de Menções
Falta de oportunidades na área de formação	14
Falta de experiência	4
Preconceito (aparência, orientação sexual/identidade de gênero)	3
Desigualdade social	1
Pandemia	1

Fonte: A autora.

Observa-se então, que a categoria que mais apareceu foi a falta de oportunidades na área de formação com 14 menções, seguido de falta de experiência do (a) candidato (a) com 4 menções. O preconceito ligado a aparência, forma de se vestir, orientação sexual e/ou identidade de gênero teve 3 menções e as questões da desigualdade social e da pandemia de Covid-19 aparecem com 1 menção cada. Os dados revelados permitem a reflexão de que a maioria das pessoas desempregadas possuem uma formação e não encontram vagas direcionadas a ela ou não possuem a devida experiência exigida pela empresa no ato da contratação, lembra-se que a falta de experiência está diretamente relacionada com a falta de oportunidades.

A resposta que apareceu em terceiro lugar foi o preconceito referente a aparência, orientação sexual e identidade de gênero, a qual tem correlações com as relações de poder enfatizadas por Foucault (1999). A regulação sobre os corpos também se expressa como uma relação de poder, essas práticas reguladoras separam as funções e a sociedade pautada no gênero, dessa maneira a identidade se torna um modelo normativo que decreta pessoas e corpos. A heterossexualidade compulsória vem acompanhada do feminino e do masculino, sendo essas características que expressam a sua identidade de gênero, ou a coerção que o gênero estabelecido impõe (FOUCAULT, 1999).

Dessa forma, existem dispositivos que colocam normas morais como verdades absolutas, essas, são naturalizadas e acabam reproduzidas pela sociedade, colocando pessoas fora do padrão na situação de oprimidas e não merecedoras de determinados espaços sociais, como é o caso desses sujeitos LGBTQ+ colocados à margem do mercado laboral.

A tabela a seguir faz referência ao período de tempo que os respondentes se encontram sem emprego.

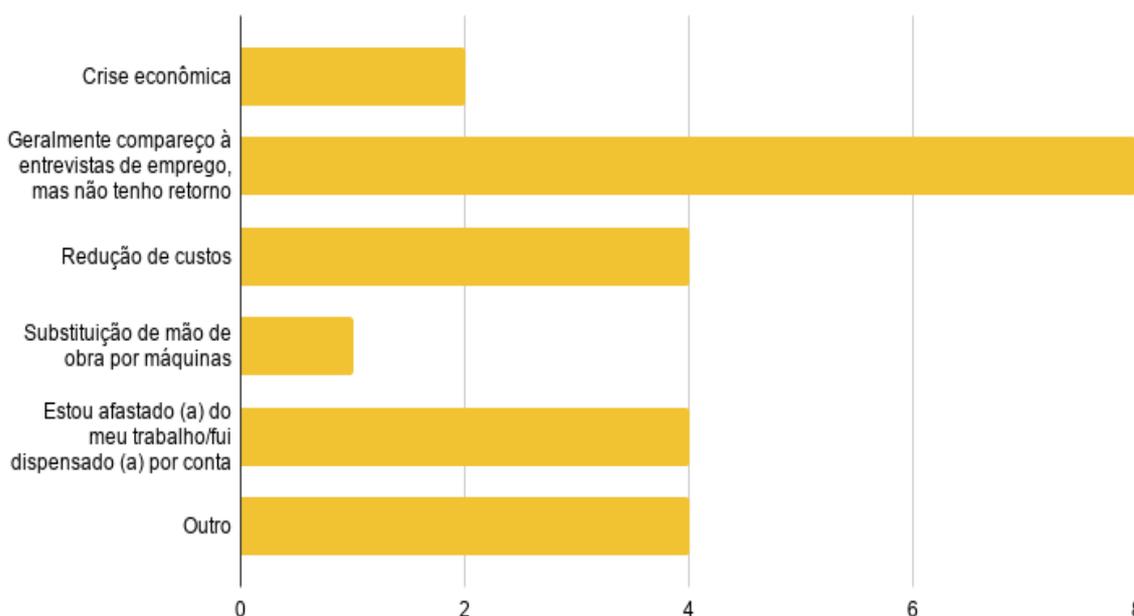
Tabela 11 - Tempo de desemprego dos LGBTQ+ de Ponta Grossa

Tempo de desemprego	Quantidade de respondentes
Estou desempregado(a) há 6 meses ou menos	10
Estou desempregado(a) há 1 ano	4
Estou desempregado(a) há 2 anos	6
Estou desempregado(a) há 3 anos ou mais	3

Fonte: A autora.

Os dados da tabela 11 mostram que 43,5% (10 pessoas) encontram-se sem emprego há 6 meses ou menos, outros 26,1% (6 pessoas) estão em situação de desemprego há 2 anos. As pessoas que declararam estar fora no mercado de trabalho há 1 ano representam 17,4% (4 pessoas) e as que dizem estar desempregadas há 3 anos ou mais somam 13% (3 pessoas). Os dados expostos no gráfico 19 abaixo apontam quanto ao motivo que os indivíduos acreditam ter ocasionado o seu desemprego:

Gráfico 19 - Motivo do desemprego dos LGBTQ+ em Ponta Grossa



Fonte: A autora.

A resposta que mais apareceu quanto ao motivo de se estar desempregado (a) foi o comparecimento às entrevistas de emprego e o não retorno das empresas, que marcou um percentual de 34,8% (8 pessoas). As respostas “redução de custos”, “estou afastado (a) do meu trabalho/fui dispensado por conta da Covid-19” e “outro” aparecem empatadas com 17,4% (4 pessoas cada). A resposta “crise econômica” aparece com 8,7% (2 pessoas) e “substituição de mão de obra por máquinas” com 4,3% (1 pessoa). Dessa forma, conclui-se que a maioria dos respondentes que estão sem emprego nem tomam ciência do porque não foram contratados, visto que a contratante não dá esse retorno ao concorrente à vaga.

O grande aumento da população e a concentração das pessoas nas áreas urbanas, a globalização e as transformações culturais trazem novos obstáculos ao mundo do trabalho e aos atores sociais que dele compartilham. O desemprego se faz presente e diversas vezes quem fica de fora das oportunidades existentes são as pessoas que já carregavam alguma vulnerabilidade social, as quais são causadas pelo não encaixe em padrões socialmente impostos, a exemplo das pessoas LGBTQ+, público alvo dessa pesquisa.

Através dos dados recolhidos compreende-se que não se trata apenas do acesso ao trabalho e manutenção do mesmo, mas do direito a um ambiente de trabalho onde todos tenham espaço para desenvolver seu potencial, sem barreiras, com tratamento respeitoso e equidade para se expressar sem coerções ou violências.

CONCLUSÃO

O presente estudo buscou discutir a respeito da população LGBTQ+, compreendendo-a conceitualmente e em suas especificidades de relações com o trabalho; fazer a identificação das políticas públicas de diversidade sexual e identidade de gênero existentes no contexto brasileiro; debater a respeito das políticas de diversidade sexual e ações afirmativas no ambiente de trabalho; identificar o perfil dos trabalhadores LGBTQ+ da cidade de Ponta Grossa, bem como a existência de políticas de diversidade sexual e ações afirmativas no mercado de trabalho pontagrossense, observando a forma como elas intervêm por esses trabalhadores.

Para atingir tais objetivos buscou-se respostas sobre o cenário do mercado de trabalho pontagrossense para pessoas LGBTQ+, bem como a conjuntura das políticas públicas para as mesmas, a trajetória do Movimento LGBTQ+, o arranjo político e o trânsito de atores e atrizes envolvidos nesse campo do labor, tomando por base documentos oficiais da ONU e da OIT. Foi possível perceber que o Estado brasileiro concebeu algumas iniciativas, ainda que tímidas e frágeis, visando a promoção da cidadania LGBTQ+. Contudo, por ser um campo minado, as políticas LGBTQ+ carecem de muita atenção, esforço, recursos, estrutura e luta política para a sua implantação e efetividade na vida de milhões de brasileiros e brasileiras que resistem a violações de direitos humanos, devido às suas orientações sexuais e identidades de gênero.

Também se faz necessário pontuar que o momento atual, não apenas no Brasil, mas em especial nele, é delicado. Percebe-se uma gestão federal conservadora e preconceituosa, e também se complementa que, sempre que um momento de tensão social aparece na sociedade capitalista (nesse caso a pandemia global de Covid-19) ameaçando a permanência do sistema, a tendência de um discurso de ódio contra minorias sociais ganhar força é notória.

O aporte teórico possibilitou entender os vários andamentos que acabaram por provocar mudanças no mundo do trabalho, causando o surgimento de novas configurações nas relações de trabalho. Essas novas configurações precisaram de políticas focadas para inclusão e manutenção das pessoas que se encontram em situação de vulnerabilidade social no campo laboral. As ações da Organização Internacional do Trabalho – OIT e as bandeiras do Trabalho Decente tem por objetivo o enfrentamento de situações de desemprego, precarização do trabalho,

discriminação e exclusão social. O projeto do Trabalho Decente foca em dar melhores condições para a classe trabalhadora, garantindo o respeito às normas trabalhistas, o trabalho remunerado de forma adequada e sendo exercitado em condições de equidade, liberdade e segurança.

O presente estudo mostrou que o perfil da maioria dos LGBTQ+ de Ponta Grossa respondentes são pessoas cis gênero, que se identificam como *gays* ou *lésbicas*, têm entre 18 e 25 anos de idade, estão solteiras, ingressaram na universidade e encontraram trabalho formal. Foi possível perceber que esses trabalhadores LGBTQ+ não são assistidos da forma ideal dentro do ambiente laboral, visto o pouco aparecimento de ações para inclusão e tratamento ideal de sujeitos LGBTQ+, a exemplo da capacitação e conscientização sobre diversidade sexual e de gênero para funcionários e gestores, respeito, aceitação e apoio psicológico.

A orientação sexual e identidade de gênero são reconhecidas como condicionantes de situações de vulnerabilidade, visto que a intolerância, o estigma, a violência e a exclusão social relacionados à diversidade sexual e de gênero acabam por gerar sofrimento social e mental, bem como limitam o acesso de pessoas LGBTQ+ à direitos básicos, como o mercado de trabalho.

Assim, a promoção da equidade para LGBTQ+ necessita ser interpretada a partir da ótica de suas vulnerabilidades específicas, o que demanda iniciativas políticas e ações afirmativas que tenham como objetivo a proteção aos direitos humanos e sociais dessa população. O combate à LGBTQfobia, é, desse modo, fundamental para a garantia do acesso aos serviços, direitos básicos e certificação do trabalho decente e qualidade de vida no ambiente laboral.

Conclui-se através da pesquisa, que, por mais que uma parte da comunidade LGBTQ+ do município de Ponta Grossa tenha conseguido oportunidades de inserção no mercado de trabalho, seja ele formal ou informal, ainda existe discriminação e preconceito nesses espaços. O preconceito enraizado dentro da sociedade não deixa o mercado de trabalho sair são e salvo, visto que é um dos campos da vida social. Ao observar a tímida obtenção de direitos por parte da população LGBTQ+ e o evidente aumento de visibilidade dessas pessoas, poder-se-ia ilusionar que o preconceito em razão da orientação sexual e identidade de gênero estivesse esgotado, mas a realidade é diferente, quando esses sujeitos ainda sofrem com a exclusão e a violência verbal e não verbal nas ruas e nas instituições que são moldadas pelo conservadorismo.

Constata-se que a metodologia escolhida para aplicação dos questionários não atingiu de forma igualitária todas as identidades presentes na sigla e comunidade LGBTQ+, como a já observada menor participação de travestis, transexuais e transgêneros, identidades que são presentes no município de Ponta Grossa, como sabe-se por senso comum. Como já comentado, muitas vezes pessoas que assim se identificam são procuradas por pesquisadores para estudos acadêmicos e são tratadas como um mero objeto de pesquisa, sem a sensibilidade e empatia necessárias ao lidar com sujeitos vulneráveis, como orienta o comitê de ética.

A ausência da devolutiva dos resultados da pesquisa, bem como do agradecimento e reconhecimento pela contribuição e participação na coleta de dados também foram pontos negativos citados pelos respondentes, os quais acabaram por dificultar a recolha de respostas. Atenta-se para a carência de participação da letra “T” da sigla LGBTQ+, e coloca-se como lacuna de pesquisa e sugestão de trabalho futuro uma pesquisa focada nessa identidade, a qual tem lutas e demandas específicas.

As articulações do preconceito sexual ainda seguem sendo pouco conhecidas e merecem maior empenho de pesquisa para que se tenha melhor competência de intervenção nos desenvolvimentos de democratização social e sexual. Diante disso, verificou-se a necessidade da ampliação de pesquisas direcionadas ao tema do mercado de trabalho para sujeitos LGBTQ+ no município de Ponta Grossa. Por se tratar de um assunto extensivo e amplo, inspira-se que se realizem pesquisas individuais sobre cada setor do mercado de trabalho, entendendo suas particularidades e insuficiências, trazendo assim, entendimentos, respostas e ações pensadas nas soluções dos problemas encontrados.

O atual estudo apresentado aqui aponta contribuições teóricas e práticas sobre a temática do trabalho para pessoas LGBTQ+ em Ponta Grossa, trazendo dados inéditos e atualizados dessa segmentação do setor. A pesquisa também abre caminhos para estudos sobre psicologia e sociologia do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta. **Bahia Análise & Dados**, Salvador, v. 20, n. 2/3, p. 151-171, jul./set. 2010. Disponível em: <https://www.academia.edu/678466/AN%C3%81LISE_and_DADOS>. Acesso em 12 jun. 2020.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O trabalho decente como direito humano e fundamental. **R.TRT 8ª Região**, Belém, v. 48, n. 95, p. 1-421, jul./dez. 2015. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20TRT08/TRT08%20v48%20n95%20completa%20jul-dez%202015.pdf#page=124>>. Acesso em 06 jul. 2020.
- ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, p. 20-29, jul./set. 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/rae/a/pxZ7ftJN4cHCWhQKH5ZV7nn/?lang=pt>>. Acesso em: 08 mar. 2021.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS - ANTRA. **Cartilha para travestis e mulheres trans profissionais do sexo em tempos de Covid-19**. 2020. Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2020/04/dica-profissionais-do-sexo-covid19-antra.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2020.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS - ANTRA. **História e quem somos**. 2000. Disponível em: <<https://antrabrasil.org/sobre/>>. Acesso em: 15 maio 2021.
- ANTUNES, Ricardo. O Trabalho, Sua Nova Morfologia e a era da precarização. **Revista Theomai**, n. 19, p. 47-57, 2009. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12415104007>>. Acesso em: 25 set. 2020.
- ARAÚJO, Maria Antonieta; BARONI, Alexandre. Trabalho e direitos humanos: uma aliança em favor da promoção da igualdade de pessoas com deficiência no espaço laboral. **Bahia anál. dados**, Salvador, v. 20, n. 2/3, p. 291-303, jul./set. 2010.
- ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. Tradução de Roberto Raposo e revisão técnica de Adriano Correia. Rio de Janeiro: Forense, 2010.
- ARENDT, Hannah. **As origens do totalitarismo**. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Documentário, 1979.
- BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo**. Tradução de Sérgio Milliet. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.
- BELL, Myrtle P.; OZBILGIN, Mustafa, F.; BEAUREGAR, Alexandra; SURVEGIL, Olca. Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees. **Human Resource Management**, v. 50, n. 1, p. 131-146, 2011. Disponível em:

<https://eprints.lse.ac.uk/32094/1/Voice_silence_diversity_2011.pdf>. Acesso em: 8 set. 2020.

BENETTI, Fernando José. **A bicha louca está fervendo**: uma reflexão sobre a emergência da teoria queer no Brasil. 2013. Monografia (graduação em História) – Universidade de Santa Catarina. Florianópolis, 2013. Disponível em: <https://dadospdf.com/download/universidade-do-estado-de-santa-catarina-centro-de-ciencias-humanas-e-da-educacao-faed-curso-de-historia-a-bicha-louca-esta-fervendo-uma-reflexao-sobre-a-emergencia-da-teoria-queer-no-_5a4cd615b7d7bcab6726cdff_pdf>. Acesso em: 29 jul. 2019.

BOBBIO, Norberto. **Era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1988.

BORRILLO, Daniel. **Homofobia**: história e crítica de um preconceito. Tradução de Guilherme João de Freitas Teixeira. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2010.

BOURDIEU, Pierre. **A Distinção**: crítica social do julgamento. Tradução de D. Kern, & G. Teixeira. São Paulo; Porto Alegre: Edusp; Zouk, 2007.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Lisboa: Editora Bertrand, 1989.

BOWES, J. E. Out of Closet and into the Marketplace: Meeting Basic Needs in the Gay Community. *In*: WARDLOW, D, L. (org.). **Gays, Lesbians, and Consumer Behavior**: Theory, Practice, and Research Issues in Marketing. New York: Harrington Park Press, 1996. p. 219-244.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O que é a Covid-19**. 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>>. Acesso em: 16 maio 2021.

BRASIL. Prefeitura Municipal de Curitiba. Coordenação da Diversidade Sexual. **Relatório de Diversidade Sexual e LGBTfobias** / Prefeitura Municipal de Curitiba, Coordenação da Diversidade Sexual. Curitiba, 2018. 40p. Disponível em: <www.curitiba.pr.gov.br/diversidade>. Acesso em: 22 mar. 2020.

BRASIL. **Relatório Final – 3ª Conferência Nacional de Políticas Públicas de Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais**. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_lgbtt/Diversos_LGBTT/relatorio-final-3a-conferencia-nacional-lgbt-1.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Proibição de doação de sangue por homens homossexuais é inconstitucional, decide STF**. 2020. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=443015&ori=1>>. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer comissão legislativa**. 2019. Disponível em:

<<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010>>. Acesso em 15 jul. 2020.

BUTLER, Judith. **Corpos que pesam**: sobre os limites discursivos do 'sexo'. In: G. L. Louro. (org.). O corpo educado. Belo Horizonte: Autêntica, 1999. p. 151-172.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. CIDADE: Editora Record, 2003.

CAMPOS, André Gambier. Promoção do Trabalho Decente no Brasil: papel desempenhado por licitações e contratos públicos. **Bahia Análise & Dados**, Salvador, v. 20, n. 2/3, p. 151-171, jul./set. 2010.

CANABARRO, Ronaldo. História e direitos sexuais no Brasil: O movimento LGBT e a discussão sobre cidadania. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE HISTÓRIA REGIONAL. 2., 2013. **Anais Eletrônicos [...]**. Passo Fundo: UFPF, 2013. Disponível em: <<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/historiaedireitoscanabarro.pdf>>. Acesso em: 24 fev. 2020.

CAPITAL, LGBT. **LGBT Diversity within Financial Services**. 2019. Disponível em: <<http://www.lgbt-capital.com/>>. Acesso em: 26 set. 2020.

CAPRONI NETO, Henrique Luiz; SARAIVA, Luiz Alex; BICALHO, Renata de Almeida. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre *coming out*. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 8, n. 1, p. 86-103, jan./mar. 2014. Universidade Federal Fluminense Rio de Janeiro, Brasil.

CARTER, D. Stonewall. **The Riots that Sparked the Gay Revolution**. Griffin, 2004.

CARVALHO, Ana Paula Comin de Carvalho *et al.* **Desigualdades de gênero, raça e etnia**. Curitiba: InterSaber, 2012.

CERVI, Emerson Urizzi. Métodos quantitativos nas ciências sociais: uma abordagem alternativa ao fetichismo dos números e ao debate com as qualitativas. In: BOURGUIGNON, Jussara Ayres (org.). **Pesquisa Social**: reflexões teóricas e metodológicas. Ponta Grossa: Toda Palavra, 2009.

CLAIR, Judith A.; BEATTY, Joy E.; MACLEAN, Tammy L. Out of sight but not out of mind: managing invisible social identities in the workplace. **Academy of Management Review**, v. 30, n. 1, p. 78-95, 2005. Disponível em: <<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.2005.15281431>>. Acesso em: 08 set. 2020.

COLLING, Leandro. A igualdade não faz meu gênero: Em defesa das políticas das diferenças para o respeito à diversidade sexual e de gênero no Brasil. **Contemporânea**, v. 3, n. 2 p. 405-427, jul./dez. 2013.

CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. **Gênero - Uma perspectiva global**. São San Francisco: Berrett Koehler, 2015.

COSTA, Bárbara Regina Lopes. Bola de neve virtual: O uso das redes sociais virtuais no processo de coleta de dados de uma pesquisa científica. **RIGS revista interdisciplinar de gestão social**, v.7, n.1, jan./abr. 2018. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/rigs/article/view/24649/16131>>. Acesso em: 28 jul. 2020.

COX, Taylor. **Cultural diversity in organizations: theory, research & practice**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1994.

DIGNIDADE, Grupo. **Legislação e organização**. 2020. Disponível em: <<https://www.grupodignidade.org.br/leis/>>. Acesso em: 13 jul. 2020.

DIGNIDADE, Grupo. **Manual de comunicação LGBTI**. Editora Brasil. 2 ed. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI; GayLatino, 2018.

DINHEIRO, Istoé. **O poder do Pink Money**. 2010. Disponível em: <<https://www.istoedinheiro.com.br/noticias/investidores/20130531/poder-pink-money/3262>>. Acesso em: 26 set. 2020.

DURKHEIM, Émile. **Lições de sociologia: a moral, o direito e o Estado**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1983.

ETHOS, Instituto. O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT: **Orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais**. 2013. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2020.

FACCHINI, Regina; DANILIAUKAS, Marcelo; PILON, Ana Cláudia. Políticas sexuais e produção de conhecimento no Brasil: Situando estudos sobre sexualidades e suas conexões. **Revista de Ciências Sociais**, Fortaleza, v. 44, n. 1, p. 161-193, jan/jun, 2013. Disponível em: <<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/833-Texto%20do%20artigo-1346-1-10-20140220.pdf>>. Acesso em 07 nov. 2019.

FAGUNDES, Helenara; MOURA, Alessandra Ballinhas de. Avaliação de programas e políticas públicas. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 8, n. 1, p. 89-103, jan/jun, 2009. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul Porto Alegre, RS, Brasil.

FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M. V. S. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas**. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade de Brasília, Distrito Federal.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a03.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2019.

FONSECA, Hugo Sousa da. A reforma trabalhista e o aprofundamento do abismo existente entre a população LGBT e o acesso ao trabalho digno. *In*: Ramos G., Filho H., Loguercio J., Filho W., Giorgi F., Lopes J., *et al.* (org.). **O golpe de 2016 e a reforma**

trabalhista: Narrativas de resistência. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, 2017. p 156-161. Disponível em: <doi:10.2307/j.ctvtwx31b.31>. Acesso em: 10. ago. 2021.

FOUCAULT, Michel. **Em defesa da sociedade:** curso no College de France (1975-1976). São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir:** nascimento da prisão. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1987.

FREITAS, Maria Ester de. Contexto, políticas públicas e práticas empresariais no tratamento da diversidade no Brasil. **Revista interdisciplinar de gestão social**, v. 4, n. 3, p. 87-135, set./dez. 2015. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/rigs/article/view/13362/11560>>. Acesso em: 16 abr. 2019.

FROEMMING, Cecilia Nunes; IRINEU, Bruna Andrade; NAVAS, Kleber. Gênero e sexualidade na pauta das políticas públicas do Brasil. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, p. 161-172, ago. 2010. Disponível em : <<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/397/802>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

GAMSON, Joshua. As sexualidades, a teoria queer e pesquisa qualitativa. *In:* DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. et al (org.). **O planejamento da pesquisa qualitativa:** teorias e abordagens. 2. ed. Tradução de Sandra Regina Netz. Porto Alegre: Artmed, 2007. p. 345-362.

GASKELL, George. Entrevistas individuais e grupais. *In:* M. W. Bauer, & G. Gaskell (org.), **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som:** um manual prático. 2002. Petrópolis: Vozes. p. 64-89.

GEMAA. **O que são ações afirmativas?** 2004. Disponível em: <<http://gema.iesp.uerj.br/o-que-sao-acoes-afirmativas/>>. Acesso em: 20 maio 2020.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade.** Rio de Janeiro/São Paulo: Renovar, 2001.

GOMES, Maria de Fátima Cabral Marques. Avaliação de políticas sociais e cidadania: pela ultrapassagem do modelo funcionalista clássico. *In:* SILVA, Maria Ozanira da Silva. **Avaliação de políticas e programas sociais:** teoria & prática. São Paulo: Veras Editora, 2001. p. 17-35.

GUEDES, Terezinha Aparecida; ACORSI, Clédina Regina Lonardan; MARTINS, Ana Beatriz Tozzo. **Estatística descritiva.** Projeto de ensino: aprendendo fazendo estatística. USP, 2021. Disponível em: <http://www.each.usp.br/rvicente/Guedes_et al_Estatistica_Descritiva.pdf>. Acesso em: 22 maio 2021.

HALL, Stuart. **Identidade e diferença**: a perspectiva dos estudos culturais. Petrópolis: Vozes, 2000.

HASH, K. SPENCER, M. You've Got Subjects: The Promise of the Internet in Research with Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Populations. *In*: W. Meezan and J. Martin (org.). **Handbook of Research with Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Populations**. London: Routledge, 2009. p. 108-132.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 21, p. 24-41, jun. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222009000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 16 ago. 2020.

IBGE. **Área territorial**. 2017. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pr/ponta-grossa.html>>. Acesso em: 29 maio 2020.

IBGE. **Censo demográfico**. 2010. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pr/ponta-grossa.html>>. Acesso em: 29 maio 2020.

IBGE. PNAD COVID-19: **Indicadores de trabalho**. 2020. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>>. Acesso em: 27 mar. 2021.

ILGA – International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association. **State-sponsored homophobia**: a world survey of sexual orientation laws, criminalisation, protection and recognition. 2017. Disponível em <<https://ilga.org/ilga/pt/article/nxFKFCd1iE>>: Acesso em: 15 jul. 2020.

IPARDES. **Caderno Estatístico do Município de Ponta Grossa**. 2021. Disponível em: <<http://www.ipardes.gov.br/cadernos/MontaCadPdf1.php?Municipio=84000&btOk=>>>. Acesso em: 08 mar. 2021.

IRINEU, Bruna Andrade. Homonacionalismo e cidadania LGBT em tempos de neoliberalismo: dilemas e impasses às lutas por direitos sexuais no Brasil. **Revista em pauta**, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/15088/11438>>. Acesso em: 01 mar. 2020.

IRINEU, Bruna Andrade; FROEMMING, Cecilia Nunes; RIBEIRO, Viniceos Kabral; MELLO, Luis. Políticas públicas de trabalho, assistência social e previdência social para a população LGBT: “Caminhos Paralelos” ou “Estradas que se cruzam”? *In*: MELLO, Luiz (org.). **Políticas Públicas para população LGBT no Brasil: um mapeamento crítico preliminar**. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/16/o/politicaslgbt_trabalho__assistencia_social__e_previdencia.pdf?1345092031>. Acesso em: 04 abr. 2021.

JANNUZZI, P. de M. Avaliação de Programas Sociais no Brasil: Repensando Práticas e Metodologias das Pesquisas Avaliativas. **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 36, 2011.

JANNUZZI, Paulo de Martino. Monitoramento e avaliação de programas sociais: **uma introdução aos conceitos e técnicas**. Campinas: Editora Alínea, 2016.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **O protesto na festa**: política e carnavalização nas paradas do orgulho de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT). 2010. 194 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero**: conceitos e termos. Brasília: [S.l.], 2012.

JÚNIOR, João Feres; CAMPOS, Luiz Augusto. Ação afirmativa no Brasil: Multiculturalismo ou justiça social? **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 99, p. 257-293, 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ln/n99/1807-0175-ln-99-00257.pdf>>. Acesso em: 16 maio 2021.

KRAWULSKI, Edite. A orientação profissional e o significado do trabalho. **Revista da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais**, Porto Alegre, v. 2, n. 1, p. 5-19, 1998. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-88891998000100002&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 22 ago. 2021.

LEFEBVRE, Henri. **The production of space**. Oxford: Blackwell Publishing, 1991.

LIONÇO, T. DINIZ, D. Homofobia, Silêncio e Naturalização: por uma narrativa da diversidade sexual. **Psicologia Política**, São Paulo, v. 8, n. 16, p. 307-324, 2008.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis: Vozes, 2003.

LOURO, Guacira Lopes. **O corpo educado**: pedagogias da sexualidade. Belo Horizonte: Autêntica, 2007.

LOURO, Guacira Lopes. **Um corpo estranho** – ensaios sobre a teoria queer. 3. ed. ver. amp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2018.

LUKÁCS, Gyorgy. As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem. *In*: **Temas de Ciências Humanas**, tradução de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1978.

MARTINS, Dilermando Aparecido Borges. **O processo de implementação da Política Nacional de Saúde Integral LGBT no município de Ponta Grossa – PR**. 2019. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2019. Disponível em: <<https://tede2.uepg.br/jspui/bitstream/prefix/2790/1/Dilermando%20Aparecido%20Borges%20Martins.pdf>> . Acesso em 14 de julho de 2020.

MARX, Karl. **O capital**. Livro I – crítica da economia política: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. Boitempo Editorial: São Paulo, 2004.

MEDEIROS, M. O trabalhador homossexual, o direito à identidade sexual e a não discriminação no trabalho. *In*: POCAHY, Fernando. (org.). **Rompendo o silêncio**: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Porto Alegre: Nuances, 2007. p. 81-91.

MELLO, Luiz; AVELAR, Rezende Bruno de; MAROJA, Daniela. Por onde andam as políticas públicas para a população LGBT no Brasil. **Soc. estado.**, Brasília, v. 27, n. 2, p. 289-312, ago. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922012000200005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 24 fev. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0102-69922012000200005>.

MELLO, Luiz; IRINEU, Bruna Andrade; FROEMMING, Cecília Nunes; RIBEIRO, Vinícius Kabral. Políticas Públicas de trabalho, assistência social e previdência social para a população LGBT no Brasil: Sobre desejos, realizações e impasses. **Revista de Ciências Sociais**, Fortaleza, v. 44, n. 1, p. 132-160, jan/jun, 2013. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/9113/1/2013_art_Imelobairineucnfroemmingvkribeiro.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2020.

MENEZES, Moisés Santos de; OLIVEIRA, Antônio Carlos de; NASCIMENTO, Ana Paula Leite. LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. *In*: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE ESTUDOS QUEER. Abr. 2018. **Anais [...]**, Editora Realize, 2018.

MISKOLCI, Richard. A Teoria *Queer* e a Questão das Diferenças: por uma analítica da normalização. *In*: CONGRESSO DE LEITURA DO BRASIL. 16., 2007. **Anais [...]**, Campinas: 2007. Disponível em: <http://alb.com.br/arquivo-morto/edicoes_anteriores/anais16/prog_pdf/prog03_01.pdf>. Acesso em: jul. 2019.

MISKOLCI, Richard. A Teoria Queer e a Sociologia: o desafio de uma analítica da normalização. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 11, n. 21, p. 150-182, jun. 2009. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/868/86819550008.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2019.

MISKOLCI, Richard. **Estranhando as ciências sociais**: Notas introdutórias sobre teoria queer. 2014. Disponível em: <http://www.revistaflorestan.ufscar.br/index.php/Florestan/article/viewFile/62/pdf_23>. Acesso em 26 de julho de 2019.

MOREIRA, Ruy. **A Geografia do espaço-mundo**: conflitos e superação no espaço do capital. Rio de Janeiro: Consequência Editora, 2016.

MOTT, Luiz. A construção da cidadania homossexual no Brasil. **Revista Espaço Aberto**, jan./fev. 2005. Disponível em: <http://www.observatoriodeseguranca.org/files/ibasenet_0.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2020.

MOURA, Reidy Rolim. POSSATO, Suelem. As dificuldades de inserção no mercado de trabalho e suas repercussões na vida dos jovens: apontamentos a partir de uma experiência em comunidade periférica de Ponta Grossa – PR. **Rev. eleuthera**. v. 7, p. 193-220, jul./dez. 2012. Disponível em: <http://vip.ucaldas.edu.co/eleuthera/downloads/Eleuthera7_11.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2020.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. **Psicol. Estud.**, Maringá, v. 11, n. 3, p. 647- 654, dez. 2006. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-73722006000300021>>. Acesso em: 25 set. 2020.

NASCIMENTO, Andrew Feitosa do; NETO, Miguel Rodrigues de Sousa. O surgimento dos grupos homossexuais no Brasil Contemporâneo. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE HISTÓRIA DA UFG/JATAÍ: HISTÓRIA E DIVERSIDADE CULTURAL. Jataí, 2012. **Anais [...]**. Goiânia: UFG, 2012. Disponível em: <[http://www.congressohistoriajatai.org/anais2012/Link%20\(56\).pdf](http://www.congressohistoriajatai.org/anais2012/Link%20(56).pdf)> . Acesso em: 15 maio 2021.

NAVARRO, Antônio Fernando. A percepção dos riscos e sua influência na redução dos acidentes de trabalho. **Revista brasileira de risco e seguro**, v. 6, p. 35-66, 2010.

NEREPP. **Relatório: Impactos da covid-19 na estrutura econômica de Ponta Grossa – fase 2**. 2020. Disponível em: < https://www2.uepg.br/nerepp/wp-content/uploads/sites/2/2020/06/07-202_Relatorio-Con.-des.-2-finalizado-1-2.pdf?fbclid=IwAR3YnYOD_Kf6sEm1m8hJh2HKOC6kZjliD_BAWATNdiJ-FIYwYHAK2uMJGQA>. Acesso em: 18 ago. 2020.

NETO, José Augusto de Carvalho. **A Convenção 111 da OIT como instrumento de proteção dos direitos fundamentais**: uma análise da sua aplicação na jurisprudência do TST. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Sul de Minas. Pouso Alegre, 2014.

NETO, Oswaldo Alves Lara. A Teoria Queer e as sexualidades no contexto brasileiro: desafios teórico metodológicos. *In*: 31º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, Caxambu, 2007. **Anais [...]**, Caxambu, out. 2017. Disponível em: <<https://www.anpocs.com/index.php/papers-31-encontro/st-7/st18-5/2962-oswaldoneto-a-teoria/file>>. Acesso em: 11 jun. 2020.

NETQUEST. **Fundamentos da coleta de dados online**: Aprendendo os fundamentos da coleta de dados online. 2017. Disponível em: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2595966/docs/ebook_online_data_collection_BR.p>. Acesso em: 12 maio 2020.

NODOS; INTEGRA, SENTIIDO, MSN. **Pesquisa latino-americana sobre assédio, violência e discriminação à diversidade sexual no local de trabalho**. 2020. América Latina, 28 de junho de 2020. Disponível em: <<https://aliancalgbti.org.br/wp-content/uploads/2020/07/Informe-28junio-Br.pptx.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2020.

OIT. **Promoção do Trabalho Decente no Brasil**. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang-pt/index.htm> . Acesso em: 16 maio 2021.

OIT; UNAIDS; PNUD; Projeto Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia. **Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho**. 2. ed. Brasília, 2015. 79 p.

OLIVEIRA, João Manoel, PEREIRA, Miguel, COSTA, Carlos Gonçalves, NOGUEIRA, Conceição. Pessoas LGBT - Identidades e discriminações. *In*: C. Nogueira & J. M. Oliveira (org.). **Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de gênero**. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2010. p. 149-210. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/64447/2/87728.pdf>>. Acesso em: 16 ago. 2020.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmiria Carolina. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 5, p. 1517-1538, out. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122011000500012&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 06 fev. 2021.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 2009. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2019.

PARANÁ. Governo do Estado do Paraná. Região centro-sul discute trabalho decente. **Agência de notícias do Paraná**. 2011. Disponível em: <<http://www.aen.pr.gov.br/modules/noticias/article.php?storyid=66278&tit=Regiao-Centro-Sul-discute-trabalho-decente>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

PARANÁ. Governo do estado do Paraná. Secretaria da Justiça, Trabalho e Direitos Humanos. Departamento de Direitos Humanos e Cidadania. **Plano Estadual de Políticas Públicas para Promoção e Defesa dos direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais do Paraná**. Curitiba, 2013. Disponível em: <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/pdf/plano_estadual_direitos_lgbt.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2020.

PARANÁ. Ministério Público do estado do Paraná; Núcleo LGBT do Centro Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção dos Direitos Humanos do Ministério Público do Paraná; Centro de apoio operacional das Promotorias de Justiça de Proteção dos Direitos Humanos. **Nota Técnica do Procedimento Administrativo nº MPPR-0046.14.003755-0**. Curitiba, 2018. Disponível em: <http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/Plano_LGBT.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2020.

PARANÁ. Secretaria da Justiça e da Cidadania do estado do Paraná. **Relatório da 1ª Conferência estadual LGBT**. Curitiba, 2010. Disponível em: <<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/IConferenciaEstadualLGBTPR.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2020.

PARANÁ. Secretaria da Justiça, Família e Trabalho. Departamento de Promoção e Defesa dos Direitos Fundamentais e Cidadania- DEDIF. **Resolução SEJU nº 149 - Instituiu o Comitê LGBT – PR**. 2015. Disponível em: <<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=151001&indice=1&totalRegistros=157&anoSpan=2016&anoSelecionado=2015&mesSelecionado=0&isPaginado=true>>. Acesso em 03 de abril de 2021.

PARANÁ. Secretaria da Justiça, Trabalho e Direitos Humanos. Departamento de Direitos Humanos e Cidadania. **II Conferência Estadual dos direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – LGBT**. Curitiba, 2011. Disponível em: <<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/IIConferenciaEstadualLGBT.pdf>> . Acesso em: 13 jul. 2020.

PARANÁ. Secretaria da Justiça, Trabalho e Direitos Humanos. Departamento de Direitos Humanos e Cidadania. **Relatório da III Conferência Estadual dos direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais do estado do Paraná**. Curitiba, 2015. Disponível em: <http://www.dedihc.pr.gov.br/arquivos/File/2019/DEDIHC/relatorioconferenciaatualiza_d_o.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2020.

PERDIGÃO, Maria Luísa Banco Vilaça. **Gestão da qualidade nas organizações sociais**: Impactos da implementação na norma ISSO 9001. Dissertação (mestrado em Serviço Social) - Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias Faculdade de Ciências Sociais e Humanas. Lisboa, 2016. Disponível em: <<https://recil.grupolusofona.pt/handle/10437/7339>>. Acesso em: 21 mar. 2021.

PEREIRA, Cleyton Feitosa. Mapeando demandas por participação política da população LGBT no Brasil. **Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 11, n. 17, jan. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/12656>>. Acesso em: 03 abr. 2021.

PEREIRA, Cleyton Feitosa. **Notas sobre a trajetória das políticas públicas de direitos humanos LGBT no Brasil**. 2016. Disponível em: <<https://www3.faac.unesp.br/ridh/index.php/ridh/article/view/307/168>>. Acesso em: 04 set. 2019.

PIMENTEL, Alessandra. O método da análise documental: seu uso numa pesquisa historiográfica. **Cad. Pesquisa**, São Paulo, n. 114, p. 179-195, nov. 2001.

PIOVESAN, Flávia. Declaração universal dos direitos humanos: desafios e perspectivas. **Revista brasileira de estudos jurídicos**. Montes Claros, v. 9. n. 2, jul/dez. 2014.

POCHMANN, Marcio. **Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança**: (um estudo de casos de carácter não comparativo das

experiências da França, Inglaterra, da Itália e do Brasil desde o segundo pós-guerra aos dias de hoje). Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. Campinas, 1993. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/286306>. Acesso em: 6 jan. 2021.

PONTA GROSSA. Câmara Municipal de Ponta Grossa. Gabinete da Presidência da Câmara Municipal de Ponta Grossa. **Lei nº 12.180, 19/06/2015**. Cria o Conselho Municipal LGBT - CMLGBT, no âmbito do município de Ponta Grossa, e dá outras providências, 2015a. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pr/p/pontagrossa/lei-ordinaria/2015/1218/12180/lei-ordinaria-n-12180-2015-cria-o-conselhomunicipal-lgbt-cmlgbt-no-ambito-do-municipio-de-ponta-grossa-e-da-outrasprovidencias>>. Acesso em: 14 jul. 2020.

PONTA GROSSA. Câmara Municipal de Ponta Grossa. **Lei nº 12.213, de 23/06/2015**. Institui o Plano Municipal de Educação para o período de 2015 a 2025. 2015b. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/pr/p/ponta-grossa/leiordinaria/2015/1222/12213/lei-ordinaria-n-12213-2015-institui-o-plano-municipal-de-educacao-para-o-periodo-de-2015-a-2025>> . Acesso em: 14 jul. 2020.

PONTA GROSSA. Ministério Público do Paraná. **Relatório da I Conferência Regional dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais do Estado do Paraná – Ponta Grossa**. 2015. Disponível em: <http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/Relatoriopontagrossa.pdf>>. Acesso em: 14 jul. 2020.

PONTA GROSSA. Procuradoria Geral do Município de Ponta Grossa. **Lei nº 13.026, de 18/12/2017**. Institui o Plano Municipal de Cultura de Ponta Grossa, e dá outras providências. 2017c. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/pr/p/pontagrossa/lei-ordinaria/2017/1302/13026/lei-ordinaria-n-13026-2017-institui-o-planomunicipal-de-cultura-de-ponta-grossa-e-da-outras-providencias?r=p>>. Acesso em: 14 jul. 2020.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero**. 2007. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2020.

RAIHER, Augusta Pelinski. Mercado de trabalho dos campos gerais nos meses de janeiro a abril de 2020: Impactos iniciais da Covid-19. Boletim 03/2020. **Núcleo de Economia Regional e Políticas Públicas (NEREPP), UEPG**. Disponível em: https://www2.uepg.br/nerepp/wp-content/uploads/sites/2/2020/05/06-2020_Mercado-Trabalho-jan-converted.pdf?fbclid=IwAR1tLv5CbL61wdAe7jLw7m1_V47y81f4MMep8PkRbgwejMHAYIQPPhvIxBM>. Acesso em: 18 de dez. 2020.

RAMOS, Marília Patta; SCHABBACH, Leticia Maria. O estado da arte da avaliação de políticas públicas: conceituação e exemplos de avaliação no Brasil. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 5, p. 1271-1294, out. 2012. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122012000500005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 16 abr. 2020.

RIOS, Roger Raupp. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. *In:* POCAHY, Fernando (org.). **Rompendo o silêncio**: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Porto Alegre: Nuances, 2007. p. 27-49. Disponível em: <https://www.academia.edu/2393403/Rompendo_o_sil%C3%A2ncio_homofobia_e_heterossexismo>. Acesso em: 16 ago. 2020.

RODGERS, F. El trabajo decente como una meta para la economía global. **Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional**: formación profesional, productividad y trabajo decente. Montevideo, n. 153, 2002. Disponível em: <<https://www.oitcinterfor.org/node/5745>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

RODRIGUES, Marta Maria Assumpção. **Políticas públicas**. São Paulo: Publifolha, 2010.

ROSSI, P.H. A avaliação do ciclo da gestão pública. **Apostila do curso de Especialização em Políticas Públicas da Educação com Ênfase em Monitoramento e Avaliação** – MPA. Mimeografado. Brasília: ENAP, 2004.

RUBIN, Gayle. The traffic in women: notes on the political economy of sex. *In:* Rayna Reiter (org.). **Toward an anthropology of women**. Nova Iorque, 1975. Tradução de Bras. Jamille Pinheiro Dias. *In:* Políticas do sexo, São Paulo, Ubu, 2017.

RUBIN, Gayle. Pensando sobre sexo: notas para uma teoria radical da política da sexualidade. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 21, 2003.

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. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação) - Universidade de São Paulo. São Paulo, 2017.

SALINAS, Natasha Schimmit Caccia. **Legislação e Políticas Públicas**: A lei enquanto instrumento de ação governamental. 2012. Tese (Doutorado em Filosofia e Teoria Geral do Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2012. Disponível em: <doi:10.11606/T.2.2012.tde-22042013-112422>. Acesso em: 15 jul. 2020.

SARRIERA, J. C., *et al.* **Desafios do mundo do trabalho**: orientação, inserção e mudanças. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

SÁ-SILVA, Jackson Ronie; ALMEIDA, Cristóvão Domingos de; GUINDANI, Joel Felipe. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista brasileira de História & Ciências Sociais**, n. 1, jul. 2009. Disponível em: <<https://www.rbhcs.com/rbhcs/article/view/6/pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2020.

SATO, Aliandra Lopes dos Anjos. **O assédio das mulheres e da população LGBT no ambiente de trabalho**: uma análise crítica. Monografia (Graduação em Direito) - Centro Universitário Toledo. Araçatuba, 2018. Disponível em: <<https://servicos.unitoledo.br/repositorio/handle/7574/2295>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

SCHIMANSKI, Édina; PEREIRA, Cláudia Moraes e Silva. Igualdade e diversidade de gênero: a família homoafetiva na contemporaneidade. *In*: FERREIRA, Aparecida de Jesus; JOVINO, Ione da Silva; SALEH, Pascoalina Bailon de Oliveira. **Um olhar interdisciplinar acerca de identidades sociais de raça, gênero e sexualidade**. Campinas: Pontes Editores, 2014. p. 43-63.

SCHIMANSKI, Elizabete Fernanda. **Conservadorismo e tradição em Ponta Grossa**: Representação social, mito ou realidade na política local? 2007. Dissertação (Mestrado em Sociedade, Direito e Cidadania) – Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa, 2007.

SCOTT, Joan W. O enigma da igualdade. **Estudos Feministas**, v. 13, n. 1, jan./abr. 2005. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2005000100002>>. Acesso em: 26. ago. 2021.

SECCHI, Leonardo. **Políticas Públicas**: conceitos, esquemas de análise, casos práticos. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

SEMEGHINI, Maria Inês Carpi. Trabalho e ser social: Uma reflexão da ontologia de Gyorgy Lukács. **Contradictio**, v. 2, n. 2, 2010. Disponível em: <<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/18161-64377-1-PB.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2020.

SILVA, Alessandro Soares da. Memória, consciência e políticas públicas: as Paradas do Orgulho LGBT e a construção de políticas públicas inclusivas. **Revista Electrónica de Psicología Política**, San Luis, n. 27, p. 127-158, 2011. Disponível em: < <https://repositorio.usp.br/item/002304382>>. Acesso em: 08 jul. 2019.

SILVA, Maria Ozanira da Silva e. **Avaliação de Programas e Políticas Sociais**: Teoria e Prática. São Paulo: Veras Editora, 2001.

SILVÉRIO, Valter. Ação afirmativa e combate do racismo institucional no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, nov. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/RkKqjbycXDYS93kh8bNdLLs/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

SIMÕES, Júlio Assis; FACCHINI, Regina. **Do movimento homossexual ao LGBT**. São Paulo: Editora Fundação Pcrscu Abramo, 2009.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações** – investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

SOBRINHO, Alexsander Marques. Faltam recursos para políticas LGBT+ no Paraná. **Periódico redação de mídia integrada**, 2021. Disponível em:

<<https://periodico.sites.uepg.br/index.php/direitos-humanos/2068-governo-do-parana-deixou-de-investir-em-politicas-de-promocao-e-defesa-dos-direitos-lgbt-nos-ultimos-quatro-anos>>. Acesso em: 29 mar. 2021.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão de literatura. **Revista Sociologias**, Porto Alegre, n. 16, jul./dez. 2006, p. 20-45.

SOUZA, Marcelo Lopes de. Algumas notas sobre a importância do espaço para o Desenvolvimento Social. **Revista Território**, Rio de Janeiro: LAGET-UFRJ: Garamont, n.3, jul./dez. 1997. Disponível em: <http://www.laget.eco.br/pdf/03_3_souza.pdf>. Acesso em: 26 set. 2020.

SPARGO, Tamsin. **Foucault e a teoria queer**: seguido de Ágape e êxtase: orientações pós-seculares. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

TAVARES, Rossana Brandão. **Indiferença à diferença**: espaços urbanos de resistência na perspectiva das desigualdades de gênero. 2015. Tese (doutorado em Urbanismo) – Faculdade de Arquitetura e Urbanismo – UFRJ, Rio de Janeiro: 2015.

TILLY, C. **Durable Inequality**. Berkeley: Univertiy of California Press, 1999.

TODXS. **Pesquisa nacional por amostra da população LGBTI+**: Identidade e perfil sócio-demográfico, 2019. Disponível em: <<https://www.todxs.org/>>. Acesso em: 16 fev. 2021.

TREVISAN, Andrei Pittol; VAN BELLEN, Hans Michael. Avaliação de políticas públicas: uma revisão teórica de um campo em construção. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 3, p. 529-550, jun. 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-76122008000300005>>. Acesso em: 16 abr. 2020.

TREVISAN, João Silvério. **Devassos no paraíso**: a homossexualidade no Brasil, da colônia até a atualidade. 4. ed. rev. Rio de Janeiro: Objetiva. 2018.

WADA, C. C. B. B. Saúde: determinante básico do desempenho. **Revista Alimentação e Nutrição**, São Paulo, n. 56, p. 36-38, 1993.

WEBER, Max. **Sociologia**. São Paulo: Ática, 2001.

ZANIN, Henrique da Silveira; FERREIRA, Leandro dos Santos; RIBEIRO, Luiz Paulo. Ingresso e permanência no trabalho e emprego por sujeitos LGBT+ em Belo Horizonte, Brasil. **Rev. Mult. Psic.** v.13, n. 44, p. 460-474, 2019. Disponível em: <<http://idonline.emnuvens.com.br/id>>. Acesso em: 16 jun. 2020.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa “**Percepção do trabalhador LGBTQ+ no mercado de trabalho de Ponta Grossa - PR**” tendo como pesquisadora responsável a mestranda em Ciências Sociais Aplicadas Wilena Margraf, da Universidade Estadual de Ponta Grossa. O objetivo dessa pesquisa é analisar a inserção do trabalhador LGBTQ+ no mercado de trabalho do município de Ponta Grossa – PR. A sua participação na pesquisa será no fornecimento de informações sobre o mercado de trabalho ponta-grossense e sua inserção no mesmo, o qual será dado em forma de questionário. Garantimos que suas informações só serão utilizadas após o seu consentimento, ou seja, o aceite deste documento, mediante o sigilo da sua identidade. Também informamos que as análises e resultados desta pesquisa serão utilizados para elaboração de dissertação de mestrado.

Sua participação no estudo é voluntária e, portanto, não receberá recompensa ou gratificação nem pagará para participar, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo Pesquisador(a). Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano. Será garantido livre acesso a todas as informações e retirada de dúvidas sobre o estudo, enfim, tudo o que você deseja saber antes, durante e depois da participação na pesquisa. Após as análises você será informado (a) dos resultados desta pesquisa da qual participa e em caso de dúvidas, você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável ou com o Comitê de Ética em Pesquisa da UEPG:

Wilena Margraf

Rua Coronel Dulcídio, 1950, Centro – Ponta Grossa/PR

Telefone: (42) 999591096

Comitê de Ética em Pesquisa

UEPG Campus Uvaranas, Bloco M, sala 100

Telefone: (42) 32203108

Estou ciente e de acordo com a participação na pesquisa:

() Sim

() Não

APÊNDICE B – FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS

Percepção do trabalhador LGBTQ+ no mercado de trabalho de Ponta Grossa – PR

Este questionário tem a finalidade de coleta de dados para a Dissertação de Mestrado da acadêmica Wilena Margraf do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Estadual de Ponta Grossa, juntamente com as professoras/orientadoras Mirna de Lima Medeiros e Sandra Maria Scheffer. O objetivo é compreender e analisar a inserção e permanência do trabalhador LGBTQ+ no mercado de trabalho do município de Ponta Grossa – PR.

QUESTIONÁRIO

1- IDADE

- 18 a 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 50 anos
- Mais de 50 anos

2 - SOBRE IDENTIDADE DE GÊNERO, COMO VOCÊ SE RECONHECE?

- Mulher Cisgênero
- Homem Cisgênero
- Mulher Transexual/Transgênero
- Homem Transexual/Transgênero
- Travesti
- Agênero
- Andrógino
- Gênero Fluído
- Não Binário
- Queer
- Não sei
- Nenhuma
- Prefiro não responder
- Outro. Qual?

3 - ORIENTAÇÃO SEXUAL

- () Gay
- () Lésbica
- () Bissexual
- () Heterossexual
- () Pansexual
- () Assexual
- () Prefiro não responder
- () Outra. Qual?

4 - ESTADO CIVIL

- () Solteiro (a)
- () Casado (a)
- () Divorciado (a)
- () União Estável
- () Viúvo (a)
- () Outro. Qual?

5 - QUAL SEU GRAU DE ESCOLARIDADE?

- () Não estudou
- () Ensino Fundamental – 1ª a 8ª série
- () Ensino Fundamental – 1º a 9º ano
- () Ensino Médio
- () Ensino Superior
- () Pós – Graduação
- () Outra. Qual?

6 – SOBRE SUA RENDA MENSAL, PODEMOS DIZER QUE:

- () Não possui nenhuma fonte de renda
- () Não possui renda fixa
- () Recebe até 1 salário mínimo por mês
- () Recebe entre 2 e 3 salários mínimos por mês
- () Recebe entre 3 e 6 salários mínimos por mês
- () Recebe acima de 6 salários mínimos por mês

Não desejo informar

7 - Sobre sua inserção no mercado de trabalho, podemos dizer que:

Está desempregado (a)

Trabalha informalmente

Possui vínculo (carteira assinada ou contrato de trabalho formal)

8 - Quais as dificuldades que enfrenta ou enfrentava ao procurar emprego?

R: _____

9 - Se você está desempregado (a), responda:

Estou desempregado (a) à 6 meses ou menos

Estou desempregado (a) à 1 ano

Estou desempregado (a) à 2 anos

Estou desempregado (a) à 3 anos ou mais

10 - Quanto ao motivo do seu desemprego:

Crise econômica

Redução de custos

Substituição de mão de obra por máquinas

Necessidade de profissionais mais capacitados

Estou afastado (a) do meu trabalho/fui dispensado (a) por conta da pandemia do Covid-19

Outro:

11 - Se você trabalha informalmente, marque a alternativa que melhor se encaixa à sua ocupação:

Autônomo (a)

Motorista de aplicativo

Vendedor (a) de porta em porta

Ambulante

Serviço de entrega de delivery

Feirante

Profissional do ramo da beleza

Profissional de corte e costura

Outro

12- Se você possui carteira assinada, escolha:

Trabalho em Empresa Privada

Trabalho no Serviço Público

13 - Sobre sua entrada no mercado de trabalho, podemos dizer que:

Não encontrou problemas ou adversidades para conseguir emprego

Encontrou problemas devido sua orientação sexual/identidade de gênero

Encontrou problemas de outras ordens

Outro:

14 - Com relação a manifestação da sua orientação sexual/identidade de gênero no seu ambiente de trabalho, assinale:

Não manifestei minha orientação sexual/identidade de gênero

Desde o início me apresentei como LGBTQ+

Durante o processo acabei me assumindo como LGBTQ+

Meus colegas me viram com meu parceiro (a) e acabei assumindo minha orientação sexual/identidade de gênero

Fui forçado (a) a assumir a minha orientação sexual ou identidade de gênero

15 - SOBRE SUA ORIENTAÇÃO SEXUAL/IDENTIDADE DE GÊNERO NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO, PODEMOS DIZER QUE:

Meus colegas de trabalho/chefe/líder não percebem/não sabem da minha orientação sexual ou identidade de gênero

Meus colegas de trabalho/chefe/líder percebem/sabem da minha orientação/identidade mas não é um assunto discutido

Meus colegas de trabalho/chefe/líder percebem/sabem da minha orientação/identidade e é um assunto tratado amigavelmente

- Meus colegas de trabalho/chefe/líder percebem/sabem da minha orientação/identidade e sempre sou alvo de piadas e comentários
- No meu local de trabalho, orientação sexual e identidade de gênero são altamente respeitadas

16 - Quais ações empresariais (políticas organizacionais) você considera positivas para a população LGBTQ+ quando estão no mercado de trabalho?

R: _____

17 - Você percebe, no seu ambiente de trabalho, um ambiente que promove igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTQ+?

- Sim
- Não

18 - Você percebe, no seu ambiente de trabalho, um ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTQ+?

- Sim
- Não

19 - Se você respondeu sim à alguma das duas perguntas anteriores, selecione ações que você sabe que existem no seu ambiente de trabalho:

- Política e prática de não discriminação no recrutamento e seleção para pessoas LGBTQ+
- Ações para inclusão de travestis e transexuais
- Capacitação de gestores e funcionários perante ao tema diversidade sexual e de gênero
- Canal de reclamação para situações discriminatórias
- Planejamento de produtos e serviços considerando o segmento LGBTQ+
- Estímulo e apoio a criação de grupos de afinidade LGBTQ+

- () Eventos internos ou apoio a eventos da comunidade com participação do segmento LGBTQ+
- () Campanhas de marketing que valorizem a diversidade sexual e promovam direitos LGBTQ+
- () Desenvolvimento e/ou apoio a ações de capacitação de membros do segmento LGBTQ+
- () Ações que favoreçam o empreendedorismo no segmento LGBTQ+
- () Apoio à organizações da sociedade civil (ONGs) que atuam com a causa LGBTQ+

ANEXO A – APROVAÇÃO DO PROJETO NO COMITÊ DE ÉTICA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
PONTA GROSSA - UEPG



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: POLÍTICAS DE DIVERSIDADE SEXUAL E AÇÕES AFIRMATIVAS NO MERCADO DE TRABALHO: A PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR LGBTQ+ NO MUNICÍPIO DE PONTA GROSSA - PR

Pesquisador: WILENA MARGRAF

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 32773220.2.0000.0105

Instituição Proponente: Universidade Estadual de Ponta Grossa

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.114.518

Apresentação do Projeto:

As estruturas sociais contemporâneas são projetadas a partir do padrão binarista dos gêneros. Assim, a heterossexualidade revela-se como institucionalizada, natural e compulsória. Todas as outras diversidades de gênero e sexualidades são inferiorizadas, discriminadas e colocadas à margem. As organizações como peças do universo social, legitimam e seguem este padrão binarista de discriminação e exclusão das identidades

daqueles que não se adequam ao padrão de heteronormatividade. Considerando isso, propõe-se esse estudo com a população LGBTQ+, os quais, na maioria das vezes, são indivíduos que enfrentam grande preconceito nos âmbitos familiar, escolar e do mercado de trabalho. Tem o propósito de problematizar os elementos conceituais em diálogo com os dados que tratam da realidade da população LGBTQ+ em se

Continuação do Parecer: 4.114.518

tratando das possíveis situações de preconceito e discriminação sofridas no mercado de trabalho. Também objetiva verificar a existência de políticas de diversidade sexual e ações afirmativas que reduzam essas desigualdades socialmente colocadas. Dessa forma, a pesquisa terá a delimitação para a área laboral, sendo feito o estudo da percepção do trabalhador LGBTQ+ do município de Ponta Grossa – PR. Para isso serão aplicados questionários online através da plataforma google forms com o público alvo por meio das redes sociais.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar a inserção do trabalhador LGBTQ+ no mercado de trabalho do município de Ponta Grossa – PR.

Objetivo Secundário:

- Discutir a respeito do movimento LGBTQ+, compreendendo-o conceitualmente e em sua especificidade de relações com o mundo do trabalho;
- Identificar as políticas de diversidade sexual e identidade de gênero existentes no mundo do trabalho brasileiro;
- Compreender a respeito das políticas de diversidade sexual e ações afirmativas no ambiente de trabalho;
- Identificar o perfil dos trabalhadores LGBTQ+ de Ponta Grossa, com base no documento “Promoção dos direitos humanos de pessoas lgbt no mundo do trabalho” produzido em conjunto pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), Pnud (Programa das Ações Unidas para o Desenvolvimento) e Unaid (Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids), visando verificar a existência de políticas de diversidade sexual e ações afirmativas no ambiente de trabalho.

Continuação do Parecer: 4.114.518

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Destaca-se que todo tipo de pesquisa, mesmo a pesquisa documental ou a baseada em questionários, apresenta riscos aos participantes, como por exemplo o vazamento de informações pessoais. Por se tratar de uma pesquisa que busca compreensão da percepção do público LGBTQ+ do município de Ponta Grossa, por meio de informações coletadas através de pesquisa documental e questionários, a pesquisadora deixa claro no termo de consentimento aos envolvidos na coleta e análise dos dados recolhidos para a pesquisa, que minimiza estes riscos ao máximo, caso seja impossível eliminá-los.

Benefícios:

A pesquisa proporcionará uma discussão sobre a inserção e permanência da população LGBTQ+ no mercado de trabalho ponta-grossense. Essa discussão é pertinente tanto no meio acadêmico, quanto no município de Ponta Grossa, por tratar de um público vulnerável e existente em qualquer município.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de uma pesquisa relevante, pois ainda que tenham conquistas pela população LGBTQ+, (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, queer, +), persistem estigma e discriminações que resultam em violações de direitos humanos.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Em anexo e de acordo com as resoluções 466/2012 e 510/2016

Recomendações:

Enviar o relatório final ao término do projeto de pesquisa por Notificação via Plataforma Brasil para evitar pendências.

Continuação do Parecer: 4.114.518

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Projeto foi aprovado sem restrições. O projeto se encontra dentro dos princípios éticos e metodológicos, de acordo com o Conselho Nacional de Saúde, Resolução 466/2012 e 510/2016. O termo de consentimento livre esclarecido deve ser elaborado em duas vias, sendo uma retida pelo participante da pesquisa, ou por seu representante legal, e uma arquivada pelo pesquisador.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1562357.pdf	25/06/2020 19:47:00		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TLCE novoprojeto.pdf	25/06/2020 19:46:20	WILENA MARGRAF	Aceito
Folha de Rosto	novafolhaderostoassinada.pdf	25/05/2020 15:50:22	WILENA MARGRAF	Aceito
Brochura Pesquisa	novoquestionarioplataformabrasil.pdf	21/05/2020 21:19:48	WILENA MARGRAF	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	novoprojetoplataformabrasil.pdf	21/05/2020 21:17:10	WILENA MARGRAF	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PONTA GROSSA, 26 de Junho de 2020

Assinado por:
ULISSES COELHO
(Coordenador(a))