

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
ÁREA DO CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO**

FERNANDO MOGART FRIEDRICH JÚNIOR

**POLÍTICAS PÚBLICAS FRENTE A INCLUSÃO DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ NO
AMBIENTE FORMAL DO TRABALHO**

Caxias do Sul

2023

FERNANDO MOGART FRIEDRICH JÚNIOR

**POLÍTICAS PÚBLICAS FRENTE A INCLUSÃO DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ NO
AMBIENTE FORMAL DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado no Curso de Direito da
Universidade de Caxias do Sul, para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Me. Raquel C. P.
Duarte.

Caxias do Sul

2023

FERNANDO MOGART FRIEDRICH JÚNIOR

**POLÍTICAS PÚBLICAS FRENTE A INCLUSÃO DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ NO
AMBIENTE FORMAL DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado no Curso de Direito da
Universidade de Caxias do Sul, para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: ____/____/____.

Banca examinadora:

Profa. Me. Raquel C. P. Duarte Orientadora
Universidade de Caxias do Sul (UCS)

Profa. Me. Fernanda Martinotto
Universidade de Caxias do Sul (UCS)

Prof. Me. José Carlos Monteiro
Universidade de Caxias do Sul (UCS)

Prof.
Universidade de Caxias do Sul (UCS)

Dedico esta monografia ao meu Pai, Fernando Mogart Friedrich, e a minha mãe, Mariângela Tomás Friedrich, por terem me apoiado e me acolhido em todos os momentos da minha trajetória.

AGRADECIMENTOS

Neste momento de retrospectiva, em que muitas memórias se concretizam na mente, pessoas importantes e ocasiões marcantes não são possíveis de serem descritas em uma só página.

Em um breve resumo, começo lembrando do início de minha graduação em Direito. Logo no fim do primeiro semestre do curso, em junho de 2018, tive uma das experiências mais marcantes de uma vida, ficar em coma induzido por uma semana e estar próximo à morte. Naquele momento, o foco era o novo emprego e a dedicação integral nos estudos, sem tempo para pensar em quaisquer outros problemas possíveis. Ter que interromper os estudos e pausar a vida por motivos alheios à vontade humana não é simples. Após 10 dias de tratamento intensivo e muito apoio familiar, consegui sair de uma situação de quase morte e concluir o semestre com notas não tão desejadas, mas com a devida aprovação.

Uma graduação exige muita dedicação, tanto do indivíduo quanto dos terceiros envolvidos. Uma família estruturada e uma rede de apoio torna esse período mais simples e confortável possível. Mesmo assim, passar por uma pandemia ao mesmo tempo em que se realiza uma graduação e se trabalha para garantir a continuidade de planos naquele momento não tão concretos ou possíveis se tornou uma tarefa desafiadora, mas como dito anteriormente, com o apoio de muitas pessoas, foi mais um desafio concluído com sucesso.

Ao fim desse breve relato dos baixos de uma vida de universitário, passo aos autos proporcionados. Em tempos de uma juventude, pude absorver o máximo de experiências e aprendizados possíveis. Utilizei como fonte de conhecimento magníficas professoras e professores, sem falar nos profissionais das Instituições de Ensino as quais eu também trabalhava, os quais me proporcionaram apoio e experiências. Ter contato com pessoas que se tornam admiráveis proporcionou-me um universo de possibilidades de aprofundamento inimaginável.

Por fim, devo agradecer ao apoio neste momento de finalização de curso, aos meus familiares que sempre estiveram presentes em todos os momentos acima delineados. Meu pai, o qual levo o nome, Fernando Mogart Friedrich, homem que desde sempre me incentivou a estudar e me ensinou a nunca abaixar a cabeça para quem seja ou para qualquer situação que tentasse me atingir de forma negativa. Pai,

você é uma inspiração de homem, que exerceu a paternidade de forma ilustre. Agradeço imensamente a minha mãe, cujo nome leva com orgulho o prefixo “Maria”, nome que representa a essência de uma mulher guerreira, Mariangela Tomás Friedrich é uma mulher carinhosa e ao mesmo tempo em que é forte. Foi ela quem me apoiou nos estudos durante toda a vida. Mãe, serei eternamente grato por ter parado sua vida para dedicar-se ao filho com limitações físicas, com toda a força que uma Maria tem. Agradeço aos meus irmãos, Bianca Tomás Friedrich e Felipe Tomás Friedrich por cederem toda a atenção que mereciam para que eu pudesse me desenvolver com a melhor perspectiva possível, Bianca aprendendo Braille para me auxiliar nas tarefas de infância e Felipe se despendendo para me auxiliar de todas as formas possíveis durante a graduação. Um agradecimento especial a Camila Munhoz Ortelli, que além de cunhada é uma amiga, que bem como meu irmão, despendeu esforços para auxiliar em minha graduação. E por fim, as minhas amigas e amigos, que sempre compreenderam minhas indisponibilidades causadas pelos compromissos e dedicação que uma graduação exige, bem como pelos abraços e palavras que sempre me confortaram.

Concluo agradecendo as ocasiões que me tornaram quem sou, um homem gay e deficiente que não pensa em render-se aos delírios de uma sociedade que em sua estrutura, coloca de escanteio os diferentes, não permitindo a diversidade de conhecimentos e tornando a isonomia apenas um sonho de mundo utópico.

“É preciso ir abrindo brechas para tentar minimizar os danos da política vigente. Uma política totalmente inclusiva ainda está longe. O máximo às vezes pode parecer o mínimo, mas o mínimo, para quem não tem nada, já é muita coisa.”

(Erika Hilton)

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem o objetivo de analisar as políticas públicas voltadas à inclusão da população LGBTQIA+ no ambiente formal do trabalho. Assim, inicialmente aborda-se a construção histórica do movimento LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Travestis, Queer, Intersexuais, Assexuais), título imprescindível para compreensão da relevância da problemática. Em seguida, será analisada a formação educacional da população LGBTQIA+ no âmbito do ensino fundamental, médio e superior, buscando identificar os possíveis obstáculos para o ingresso e permanência no mercado formal de trabalho. Por fim, compreendendo os estigmas e preconceitos sofridos por esse grupo minorizado, será discorrido acerca das políticas públicas que poderiam ser implementadas com o intuito de combater a discriminação relacionada à orientação sexual e identidade de gênero. Para atingir o fim almejado, foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica e de legislações vigentes.

Palavras-chave: políticas públicas; homofobia; LGBTQIA+; mercado de trabalho.

ABSTRACT

This final paper analyzes the public policies that aim at the inclusion of the LGBTQIA+ population in the formal work market. The initial discussion topic of the present work will revolve around the historical construction of the LGBTQIA+ (Lesbians, Gays, Bisexuals, Transexuals, Travestites, Queer, Intersex, Asexual plus) movement, an essential subject for understanding the relevance of the problems within this community. Then, the educational background of the LGBTQIA+ population will be analyzed in the contexts of elementary, secondary and university education, in order to identify obstacles that may be present when entering and staying in the formal job market. After understanding the stigmas and prejudices suffered by this minority group, the final discussion will be about public policies that could be implemented in order to fight the discrimination related to sexual orientation and gender identity. The method of bibliographic research and the analysis of the current legislation were used in order to achieve the objective.

Keywords: Public Policies; homofobia; LGBTQIA+; job market.

LISTA DE ABREVIATURAS

AIDS	Acquired Immunodeficiency Syndrome
GLBT	Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transsexuais
GLS	Gays, Lésbicas e Simpatizantes
HIV	Human Immunodeficiency Virus
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LGBT	Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais
LGBTQIA+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transsexuais ou Travestis, Queer e Assexuais
PcD	Pessoa com Deficiência

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 O MOVIMENTO LGBTQIA+	13
2.1 O INÍCIO DO MOVIMENTO	13
2.2 EXPLICANDO A SIGLA	19
3 OS ENTRAVES DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA POPULAÇÃO LGBTQIA+	23
3.1 EVASÃO ESCOLAR: MOTIVOS E CONSEQUÊNCIAS	23
3.2 NÍVEIS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO	28
4 INGRESSO E PERMANÊNCIA NO MERCADO FORMAL DO TRABALHO	32
4.1 A DISCRIMINAÇÃO NO PROCESSO SELETIVO	33
4.2 HOMOFOBIA NO AMBIENTE DO TRABALHO	35
5 POLÍTICAS PÚBLICAS	38
5.1 POLÍTICAS INTERNAS DE DIVERSIDADE	39
5.2 POLÍTICAS PÚBLICAS NO ÂMBITO FEDERAL, ESTADUAL E MUNICIPAL	41
5.3 A AÇÃO DE ONGS FRENTE A FALTA DE PROTEÇÃO PÚBLICA	45
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS	50

1 INTRODUÇÃO

O tema explanado é direcionado a compreender e analisar as dificuldades da população LGBTQIA+ no mercado formal do trabalho. É evidente a discrepância na distribuição de cargos de liderança e a falta de abertura de oportunidades para pessoas LGBTQIA+. É essencial analisar como essa estrutura “opressora” atua e quais são seus efeitos em diversas fases da vida dessas pessoas pertencentes a essas minorias. Com isso, o problema desta pesquisa está centrado em como se manifesta a homofobia dentro da estruturação do mercado de trabalho frente à população LGBTQIA+, o que será desenvolvido através de pesquisa bibliográfica e legislação vigente.

Na atualidade percebe-se cada vez mais sendo pautados temas voltados a inclusão de diversos grupos minorizados¹. Tópicos como igualdade de gênero, inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) e combate ao racismo e a homofobia se tornaram mais frequentes, porém ainda não foram pacificados. Claramente estes temas permeiam o ambiente do trabalho, muitas vezes acarretando em situações as quais ainda não possuem fáceis soluções, tendo em vista que no Brasil ainda possuímos uma cultura estruturalmente homofóbica e preconceituosa.

Na análise do tema, será traçado uma linha temporal no intuito de facilitar e esclarecer os diversos motivos das pessoas LGBTQIA+ não possuírem as mesmas oportunidades das pessoas hétero-cis-normativas. Nessa linha temporal será delineado desde a formação escolar, trazendo temas com o bullying e a evasão escolar, passando pelas dificuldades de uma formação de nível superior, acarretando assim na falta de qualificação para a justa concorrência no mercado de trabalho formal.

Compreende-se que há espaço para discutir políticas públicas que supram a necessidade de inclusão e proteção à população LGBTQIA+. Considerando que a organização empresarial (pessoa jurídica) possui sua responsabilidade social, assim tendo o dever de respeitar a diversidade sexual e de gênero, devendo ser penalizada

¹ “Por isso, quando falamos sobre grupos minorizados, fazemos referência a todas as pessoas que se encontram em categorias que sofrem com o preconceito, a desigualdade e a baixa representatividade em espaços de influência. Ou seja, àqueles que, ainda que sejam maioria na sociedade, são minoria nas posições de liderança e tomada de decisão”. (BARBOSA, 2021).

nos casos em que permita ou aja em face da discriminação ou tenham práticas homofóbicas.

A temática em questão se mostra relevante pois compreende como a falta de oportunidades e as violências sofridas no ambiente formal do trabalho prejudicam todas as facetas da vida de lésbicas, gays, bissexuais, transsexuais ou travestis, pessoas queer, intersexuais e assexuais. Essas pessoas muitas vezes são submetidas a permanência em classes sociais inferiores, se retraindo em suas relações e por vezes tendo danos psicológicos graves nos casos de violências dentro do ambiente de trabalho.

Diariamente são noticiadas e relatadas situações em que colegas ou superiores hierárquicos desferem discursos ou xingamentos contra pessoas LGBTQIA+, sem falar nas atitudes discriminatórias e preconceituosas disfarçadas em piadas ou exclusões, que aparentemente não possuem potencial ofensivo, porém com a repetição criam ambientes de trabalho tóxicos e insustentáveis.

Por fim, tendo em vista o exposto acima, será delimitado o tema de pesquisa em face das políticas públicas de inclusão da população LGBTQIA+ no ambiente formal do trabalho, trazendo o histórico de consolidação dessa população, seus obstáculos frente ao ingresso no concorrido mercado de trabalho, e ao final os desafios e violências nos casos em que essas pessoas já integram o mercado de trabalho.

2 O MOVIMENTO LGBTQIA+

Quando se fala em movimentos sociais, é indissolúvel a figura de seus integrantes em suas individualidades. É a conjunção de pessoas e ideias alicerçadas em desejo de conquistas e visibilidade que tornam individualidades em coletividades. Portanto, compreende-se que o movimento LGBTQIA+ sempre foi presente na individualidade de seus integrantes, mas obteve consolidação e reconhecimento como grupo a partir de marcos históricos que devem sempre serem lembrados para construir o entendimento integral deste movimento social.

2.1 O INÍCIO DO MOVIMENTO

Em 1969, em um bar voltado para o público Gay em Nova York, em um estopim de preconceito e discriminação, ocorreu o até hoje lembrado ataque policial aos indivíduos homossexuais presentes no estabelecimento. Foi no bar Stonewall Inn, localizado na 53 Christopher St, New York, NY, EUA, onde se localiza até hoje, que se iniciou o movimento organizado para lutar pelos direitos LGBTQIA+.

Um ano após os violentos ataques proferidos pela polícia novaiorquina, em 28 de junho 1970 se iniciam protestos em frente ao bar Stonewall Inn reivindicando direitos e o fim da violência contra a população homossexual. Essas manifestações se tornaram recorrentes, sendo chamadas de Parada Gay. Stonewall Inn se tornou ponto turístico e histórico, símbolo do marco inicial do movimento LGBTQIA+ no mundo.

Na atualidade grandes manifestações ocorrem no dia 28 de junho, porém não mais restritas aos Estados Unidos, e sim em esfera global. Embora décadas tenham se passado e diversos direitos tenham sido conquistados, os debates no Brasil estão longe da devida elucidação. Por exemplo, a reivindicação pelo respeito à diversidade sexual e o fim da discriminação e violência.

Em esfera nacional se tem um cenário diferente do global, com um atraso significativo nas pautas sociais, atraso este influenciado pela ditadura militar instaurada no Brasil no ano de 1964. Mesmo com a repressão e censura, os movimentos homossexuais encontraram formas de se manifestar. No artigo de mestrado intitulado de “Mosaico de Purpurina: revisitando a História do Movimento LGBT no Brasil” vê-se marcos iniciais do movimento no Brasil:

Fundamentando-se na sociologia política e indo de acordo com uma vasta bibliografia na área, a obra estabelece o ano de 1978 como marco inaugural para o movimento LGBT brasileiro, destacando o início do jornal mensal *Lampião da Esquina* enquanto primeira publicação da imprensa alternativa de circulação nacional, com caráter político e escrito por homossexuais para homossexuais, além da fundação do Grupo de Afirmação Homossexual – Somos (SP), como coletivo organizado pioneiro na mobilização de homossexuais em torno de pautas que seriam base para a luta de direitos e na articulação do Movimento Homossexual Brasileiro (MHB) (BORTOLOZZI, 2019, p. 3)

Tem-se a jornal *Lampião da Esquina* como figura central quando se fala em formação do movimento LGBTQIA+. O jornal, cuja edição experimental teve lançamento em abril de 1978, marcou o início da consolidação da comunidade como forma de organismo, abandonando a figura individualizada do homossexual. O editorial era formado por homossexuais e suas pautas também eram direcionadas ao público homossexual, foi o que apontou Quinalha (2020, p. 3).

A visibilidade do jornal de circulação nacional foi muito representativo, tendo em vista que um movimento social só é possível a partir da organização de um grupo com ideias congruentes, pautando assim as necessidades da comunidade em geral. Sabendo da conjuntura da época, em que vigorava uma ditadura militar a qual reprimia e dissolvia toda e qualquer forma de movimento contrário aos ideais difundidas pelo regime, é visto como um grande ato de resistência a permanência e a circulação do *Lampião da Esquina*.

Logo em sua edição experimental de número 0, o *Lampião da Esquina* definiu em suas primeiras páginas à que veio:

Lampião reivindica em nome dessa minoria não apenas se assumir e ser aceito – o que nós queremos é resgatar essa condição que todas as sociedades construídas em bases machistas lhes negou: o fato de que os homossexuais são seres humanos e que, portanto, têm todo o direito de lutar por sua plena realização, enquanto tal. (Lampião da Esquina, 1 (0), 1978:2) (PENTEADO, 1978, p. 2).

Conforme registros históricos, a pauta homossexual causou grande repercussão social e conseqüentemente a preocupação por parte da Administração Pública. Os temas que o *Lampião* lançava mensalmente eram sensíveis à época, sendo vistos como “atentado a moral e aos bons costumes”. Retrato dessa preocupação pela Administração Pública foram diversos relatórios dos organismos de Informação e de Segurança emitidos que pautavam o tema do “homossexualismo” para ser tratado e combatido.

Renan Quinalha, em seu artigo *Lampião da Esquina na mira da ditadura hetero-militar de 1964*, relata um dos relatórios documentados pelo Arquivo Nacional:

Prosseguia o relatório destacando que “é notado um esquema de apoio à atividade dos homossexuais”, apoio esse “baseado, em sua quase totalidade, em órgãos de imprensa sabidamente controlados por esquerdistas”, podendo-se estimar o alto interesse comunista no proselitismo em favor do tema”. Arrematava o documento que causa estranheza por não haver restrição à circulação dessa notícia sobre o Lampião. Afinal, ‘quando estão em jogo preceitos morais e éticos que são o sustentáculo da família brasileira, principal célula de resistência ao avanço de ideologias espúrias’, devendo-se coibir o “uso exagerado dessa liberdade’ (BRASIL, 1978^a, não paginado).

Mesmo diante de todos os empecilhos enfrentados pelo jornal, o editorial vigorou, tendo no total 37 edições, a última lançada em junho de 1981. Mesmo o jornal findando, os reflexos deixados por ele se perduraram, trazendo a representatividade e dando uma faísca de esperança, sendo o estopim para diversos grupos homossexuais se unirem e protagonizarem suas reivindicações.

Em meio ao mesmo contexto do regime militar brasileiro, o primeiro grupo de defesa aos direitos homossexuais, o qual teve grande relevância para consolidação do movimento LGBTQIA+, foi o Somos: Grupo de Afirmação Homossexual, também fundado em 1978 em São Paulo.

A tentativa de reunir homossexuais com ideias convergentes para formação de um grupo de afirmação já havia surgido em 1976 por João Silvério Trevisan. Essa vontade de Trevisan se deu após um período de exílio de 3 anos na Califórnia, Estados Unidos, onde teve contato com o movimento homossexual do país e acabou se assumindo. Ao retornar ao Brasil conseguiu juntar um grupo pequeno de dez pessoas, os quais discutiam suas vivências homossexuais e traziam suas angústias e reflexões. No decorrer dos encontros o grupo foi se dispersando e organicamente tendo seu fim.

Contudo, a faísca do desejo de um movimento afirmativo homossexual ressurgiu em 1978 com a repercussão causada pelo jornal *Lampião da Esquina* juntamente com o evento *Semana do Movimento da Convergência Socialista*, promovido pela revista *Versus*, visando alavancar o início de um Partido Socialista Brasileiro. A semana teve um dia reservado para debates com a temática *Imprensa*, e em um ato de boicote ao jornal *Lampião da Esquina* não foi convocado pois não era conveniente a participação de representantes de temáticas homossexuais, relato este trazido por MacRae (2018, p.167).

A tentativa de afastar a pauta homossexual da Semana do Movimento da Convergência Socialista não obteve êxito, tendo em vista que o jornal *Lampião* formulou uma carta declarando que a temática homossexual deveria fazer parte do debate em convergência com as outras temáticas de minorias. A carta foi lida no dia reservado para debates sobre a Imprensa e o tema da homossexualidade teve grande adesão.

A importância deste ocorrido para formação do grupo *Somos* foi descrita por MacRae (2018, p; 171):

Como já foi dito, o importante desse episódio é o fato de ele ter sido a primeira vez em que se deu uma discussão pública, explicitando os aspectos políticos da homossexualidade. Ânimos se exaltaram; Trevisan e outros homossexuais presentes decidiram formar um grupo para levar adiante aquelas reflexões. A partir do mês seguinte, foram realizadas várias reuniões semanais, frequentadas por uma média de quinze pessoas. Embora alguns participassem dessas reuniões assiduamente, outros compareciam mais esporadicamente. A composição do grupo era exclusivamente masculina, muitos dos seus integrantes eram profissionais liberais, havendo também um numeroso contingente de atores. Esses últimos, porém, logo deixaram de comparecer às reuniões, entre outros motivos, por se sentirem prejudicados profissionalmente ao assumir abertamente o rótulo de homossexuais.

O grupo *Somos*² tomou maior notoriedade ao participar de debates na área de Ciências Sociais da Universidade de São Paulo (USP), novamente tendo grande adesão popular frente a pauta homossexual. Conseqüentemente, jovens universitários homossexuais foram ingressando no grupo e fortaleceram a militância homossexual. Com o decorrer do tempo o *Somos* contava com mais de 150 integrantes, criando subdivisões as quais tratavam de pautas específicas, como por exemplo o grupo de lésbicas feministas (MACRAE, 2018, p. 185).

É de reconhecido mérito as conquistas da militância do grupo *Somos*, sendo o primeiro a defender os direitos homossexuais no Brasil, deixaram uma marca na história do movimento LGBTQIA+, devendo-se preservar e relembrar as figuras que consolidaram as bases da militância atual.

A conquista dos homossexuais serem vistos como sujeitos políticos teve significativa relevância quando a epidemia de AIDS tomou conta do Brasil. A doença que surgiu nos Estados Unidos não demorou a chegar na América do Sul, sendo registrado o primeiro caso em 1982. É de largo conhecimento que com a doença veio

² O primeiro grupo homossexual do Brasil foi o *Somos* (Grupo de Afirmação Homossexual), fundado em 1978 em São Paulo." (FÁBIO, 2017).

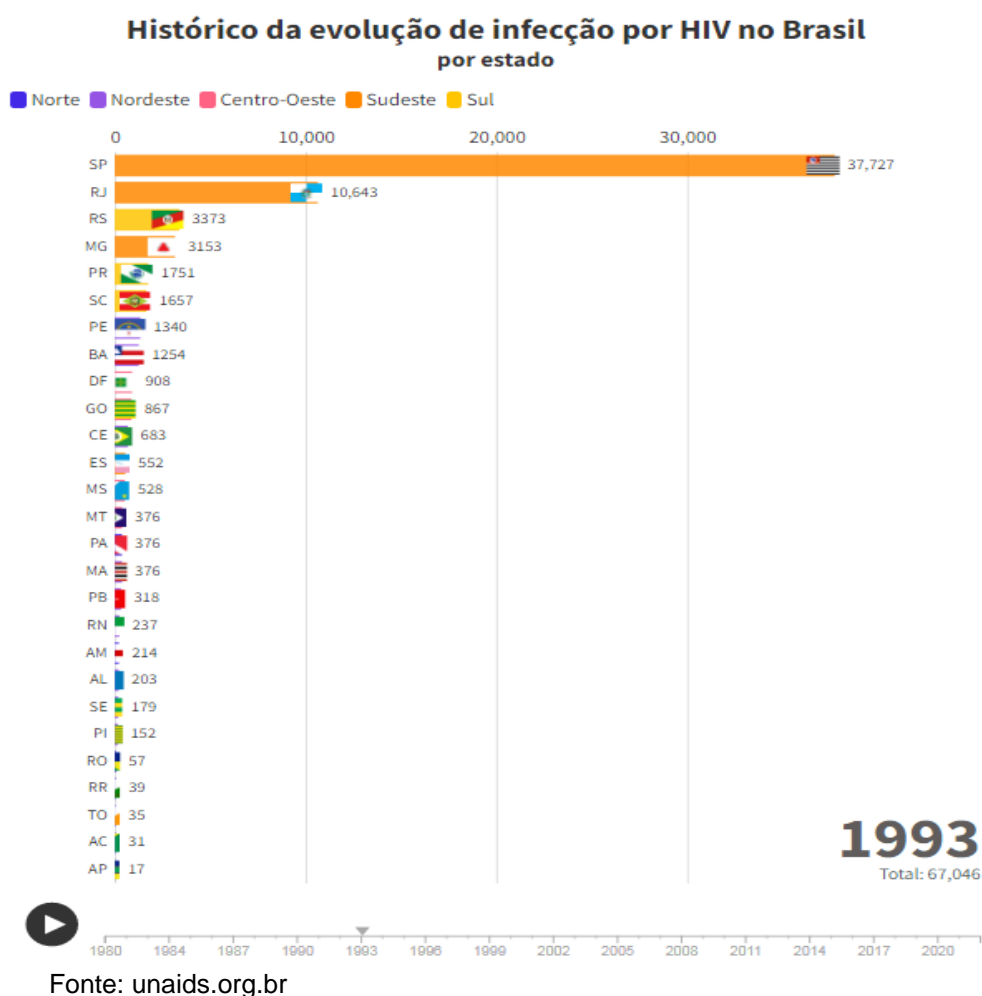
junto o desconhecimento e conseqüentemente o preconceito. Sem dúvidas a população LGBTQIA+ foi a mais atingida, tanto pelos fortes sintomas da AIDS quanto pela homofobia, a qual se notava no termo popular designado para a doença, cujo qual era “Virus Gay”.

Com um alto índice de mortes registradas devido a AIDS, governo viu-se obrigado a tomar atitudes para combater a circulação do HIV. Essa informação tem um valioso cunho, pois foi a primeira vez em que políticas públicas foram implementadas voltadas a população homossexual, isso devido ao caráter de urgência decorrente do acentuado crescente de casos. Campanhas de conscientização a proteção sexual e ao uso de preservativos tomou proporções nacionais, conseqüentemente alavancando novamente as discussões de temática homossexual.

Conforme gráfico abaixo, em 1993 já totalizavam 67.046 casos de HIV registrados no Brasil, evidenciando assim a crescente acentuada da doença:

Gráfico 1 - Evolução dos casos de HIV

Evolução de casos de HIV no Brasil



Com o avanço da medicina e da consciência coletiva no tocante ao vírus do HIV e com diversas pesquisas em desenvolvimento visando o tratamento e cura da AIDS, o assunto foi vagarosamente tratado e teve seu declínio durante os anos. Mesmo com todo o esclarecimento trazido, a população afetada pelo HIV com enfoque aos homossexuais permaneceu marginalizada e incompreendida.

Contudo, os movimentos de militância se viram abalados com o afronte sofrido por grande parte da sociedade. Porém, vendo-se agora como comunidade de cunho afirmativo e político, os homossexuais resistiram e se reinventaram mesmo com a doença assolando seus iguais.

Estando latente e abarcando os fatos históricos expostos, é possível vislumbrar a construção do movimento LGBTQIA+ no Brasil, o qual teve primordial atuação dos militantes da época, os quais produziram o jornal *Lampião da Esquina*,

formaram o grupo Somos e lutaram pelos direitos e o combateram o preconceito tão presente nas raízes da sociedade brasileira.

2.2 EXPLICANDO A SIGLA

O movimento LGBTQIA+ sempre teve em seu âmago características fluidas, delineando-se por movimentos libertários e sempre buscando compreender a posição do homossexual e questionando a sexualidade frente à sociedade. Compreendendo essa fluidez tão característica do movimento homossexual, elucida-se que alterações de conceitos que permeiam essa população são frequentemente repensadas, discutidas e redefinidas.

Como todos os movimentos sociais, a divergência e a movimentação referente a preceitos e conceitos que compreendem o movimento como um todo são características que também transitam no movimento LGBTQIA+. Parte importante e basilar para colocação da população homossexual frente à sociedade é definir rótulos, estes tratam de definir subdivisões ao movimento com o intuito de tornar visível as características específicas de cada orientação sexual ou de gênero.

Ante o exposto, vislumbramos outro ponto pautado por parcela da população LGBTQIA+, o qual seria as desvantagens da rotulação do indivíduo, tendo em vista que a sexualidade possuiria características fluidas. Entretanto, grande maioria da população LGBTQIA+ adere a ideia da rotulação de sua orientação sexual ou de gênero, defendendo que essa caracterização facilita a compreensão do indivíduo frente a sociedade e permite com que políticas públicas sejam dirigidas as necessidades específicas de cada homossexual.

Compreender a sigla “LGBTQIA+” não é de fácil elucidação, tendo certa dificuldade de compreensão pelos próprios homossexuais. Visto o exposto, é de suma importância expor e destrinchar cada letra que compõe a sigla, trazendo assim efetiva elucidação perante o que será exposto no decorrer da pesquisa.

Para dar início a exposição da temática, é importante recordar que até os anos 90 a sigla era denominada “GLS” compondo a representação dos Gays, Lésbicas e Simpatizantes. A partir dos anos 90, foi adotada a sigla GLBT, incluindo os Bissexuais e os transsexuais. Em 2008 foi redistribuída a sigla trazendo a frente a letra L para trazer maior representatividade às lésbicas, ficando LGBT. Por fim, na atualidade se utiliza a sigla LGBTQIA+, incluindo, portanto, as Queer (advinda da teoria queer), as

peças Intersexo e as peças Assexuadas, finalizando com o símbolo de “+” para englobar as mais diversas orientações sexuais possíveis.

a) Lésbica

Lésbica é o termo designado para mulheres que possuem interesse homossexual ou homoafetivo por outra mulher restritamente. As lésbicas historicamente foram submetidas a um lugar de fetiche para o homem heterossexual, sendo vista a relação entre duas mulheres como unicamente ferramenta para agradar os prazeres dos homens (REIS, 2018, p. 23).

Devido a esta invisibilidade social das lésbicas, foi pautada e discutida a modificação da sigla antecessora “GLBT” (Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transexuais) para **LGBT**, colocando em primeiro a letra “L” para trazer maior destaque ao movimento lésbico.

b) Gay

Gay é um termo advindo da língua inglesa, a qual tem como tradução “alegre”, porém seu significado originário foi descontextualizado socialmente e utilizado muitas vezes como um termo pejorativo. Os homens que se identificam como Gays possuem interesse sexual e ou amoroso por outros homens, sejam eles cisgênero ou transgênero (REIS, 2018, p. 22).

Com o decorrer do tempo e das reivindicações da comunidade homossexual, o termo Gay deixou, para parcela da sociedade, de ser pejorativo e adotou uma posição de destaque no movimento. Os homens gays, principalmente os mais afeminados, sempre tiveram um olhar discriminatório nos mais diversos ambientes que frequentam, por conta disso a resistência e luta destes homens sempre obteve protagonismo, muitas vezes ofuscando até mesmo outras reivindicações ou problemáticas trazidas por outros indivíduos homossexuais pertencentes ao movimento.

c) Bissexual

Bissexualidade é o termo designado para pessoas que possuem interesses afetivos e ou sexuais por indivíduos do mesmo gênero e pelo gênero oposto. A bissexualidade muitas vezes permanece “reprimida” devido à possibilidade de manter relacionamentos heterossexuais apenas (REIS, 2018, p. 21).

A pauta da bissexualidade levanta, muitas vezes, a questão da não aceitação por grande parte da sociedade e muitas vezes não é legitimada nem mesmo pela própria comunidade homossexual.

d) Transgênero, Transexuais e Travestis

Tanto os termos Transgênero, Transexuais e Travestis podem ser utilizados para designar pessoas que possuem a identidade de gênero diferente da designada ao indivíduo em seu nascimento (GARCIA, 2021, não paginado). Diferente do exposto até o momento, as pessoas Transgênero, Transexuais ou Travestis não se enquadram na categoria de orientação sexual, mas sim como identidade de gênero, compreendendo assim o aspecto físico e sua forma de apresentação perante a sociedade.

Transgênero refere-se ao amplo espectro de indivíduos que, de forma transitória ou persistente, se identificam com um gênero diferente do de nascimento. Transexual indica um indivíduo que busca ou que passa por uma transição social de masculino para feminino ou de feminino para masculino, o que, em muitos casos (mas não em todos), envolve também uma transição somática por tratamento hormonal e cirurgia genital (cirurgia de redesignação sexual) (MANUAL, 2013, p. 495).

As pessoas transexuais são denominadas como mulher trans ou como homem trans, sendo no primeiro caso a pessoa que nasce e o gênero designado é o masculino e posteriormente, com o autoconhecimento, o indivíduo se identifica com o gênero feminino. Já nos casos dos homens trans, são pessoas que nascem com o gênero feminino e posteriormente se entendem com o gênero masculino.

Já no caso do termo Travesti, é possível utilizá-lo somente nos casos de mulheres trans. O termo assumiu cunho político, sendo ressignificado, tendo em vista que “travesti” possuía teor pejorativo (REIS, 2018, p. 31).

e) Queer

O termo Queer vem se tornando cada vez mais frequente na atualidade, tanto que se introduziu e se consolidou na sigla de forma rápida. Este termo, advindo da língua inglesa, é utilizado por pessoas que não se enquadram no binarismo de gênero (gênero feminino e gênero masculino). As pessoas que se identificam como Queer

costumam utilizar de artifícios rotulados socialmente como “masculino” e “feminino” de forma a misturar e ressignificar estes padrões (GARCIA, 2021).

f) Intersexo

A Intersexualidade é uma condição física, onde o indivíduo nasce com seus órgãos sexuais ou reprodutivos de forma ambígua, condizentes ao sexo masculino e feminino. Atualmente são reconhecidas mais de 40 formas de Intersexualidade pela medicina, contendo uma ampla variação de manifestações (física ou genéticas) (BORGES, 2022).

É de grande importância ressaltar que quando os órgãos sexuais ou reprodutores se manifestam de forma ambígua, isso logo no nascimento, os familiares tendem a optar por um dos sexos. Esta escolha precipitada pode acarretar em problemas de identidade de gênero no futuro do indivíduo.

g) Assexual

A Assexualidade se caracteriza pela ausência de interesses sexuais por outro indivíduo. As pessoas que se identificam como Assexuadas podem desenvolver relacionamentos amorosos, porém sem a presença da sexualidade.

h) “+”

O símbolo de soma foi introduzido ao final da sigla para englobar as novas formas de identidade de gênero e orientações sexuais que surgirem. Compreendendo que a sexualidade é fluída e varia de indivíduo para indivíduo, a adoção de “+” foi a solução para que todos se sintam acolhidos pela sigla.

O símbolo de soma no final da sigla é para que todos compreendam que a diversidade de gênero e sexualidade é fluída e pode mudar a qualquer tempo, retirando o “ponto final” que as siglas anteriores carregavam, mesmo que implicitamente. Os estudos de gênero e sexualidade mudam e vão continuar mudando e evoluindo, assim como qualquer outro campo das ciências (GARCIA, 2021, não paginado).

Findando-se, após compreender a formação do movimento LGBTQIA+ no contexto histórico e elucidar o significado da sigla em seu amplo teor, posiciona-se o holofote para questões que permeiam a qualificação profissional desta população.

3 OS ENTRAVES DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA POPULAÇÃO LGBTQIA+

Tendo em vista o atual mercado de trabalho, o qual exige cada vez mais habilidades e qualificações específicas, compreender como a população LGBTQIA+ se desenvolve nestes meios é imprescindível para pontuar e delinear os entraves que prejudicam essa população minorizada³.

3.1 EVASÃO ESCOLAR: MOTIVOS E CONSEQUÊNCIAS

A evasão escolar é compreendida como o ato do estudante abandonar a instituição de ensino, seja ela de nível básico ou nível médio, tanto no decorrer do ano letivo quanto a não realização da matrícula para o ano seguinte. Os motivos que acarretam a evasão escolar são diversos e se tornam preocupantes, conforme vemos na fala de Oliveira (2021, não paginado):

[...] grande número de alunos em escolas públicas do Ensino Médio que abandonam a escola sem deixar explicações para professores, diretor, colegas de turma sobre o motivo da evasão, ficando a dúvida do porquê abandonar uma escola onde se tem ensino, merenda e material escolar gratuito. Isso vem preocupando as instituições de ensino em geral, pois a saída desses alunos provoca desequilíbrios sociais, acadêmicos e econômicos (OLIVEIRA; NÓBREGA, 2021, não paginado).

Mapear os reais motivos que levam essas crianças e jovens a evadirem das escolas é o primeiro obstáculo a se enfrentar, tendo em vista a existência de diversas variáveis. Compreende-se, em congruência com Oliveira e Nóbrega (2021), que uma criança ou um jovem que goza dos recursos oferecidos pelas escolas não teria motivos claros para se desvincular do ambiente escolar, porém isso não condiz com a realidade.

Dentre os motivos levantados que explicam a evasão escolar está a homofobia e discriminação sofridas por crianças e jovens dentro do ambiente escolar. Para tornar tangível tais informações, coloca-se em foco a pesquisa a partir de coleta de dados realizada por Freitas (2011, p. 5):

³ “Por isso, quando falamos sobre grupos minorizados, fazemos referência a todas as pessoas que se encontram em categorias que sofrem com o preconceito, a desigualdade e a baixa representatividade em espaços de influência. Ou seja, àqueles que, ainda que sejam maioria na sociedade, são minoria nas posições de liderança e tomada de decisão.” (BARBOSA, 2021, não paginado).

Observamos que o abandono não se limita ao fracasso escolar. Pois, as médias dos estudantes estão acima da estabelecida na rede estadual, ou seja, 80% dos evadidos no primeiro bimestre e 100% no segundo bimestre estavam com notas superiores a 6,0. Em contrapartida, evidenciamos que a exclusão social e escolar é o real motivo que influencia na evasão desses alunos.

Sabendo da existência da homofobia e discriminação dentro do ambiente escolar, atuando de forma com que influencie na evasão escolar, explana-se os fatores que permitem que tais atitudes opressoras ocorram. O ambiente escolar é composto por diversas camadas, sendo algumas delas a instituição “escola”, a qual é composta pelo corpo docente e funcionários, tem em sua composição os alunos que frequentam a instituição e, por fim, a própria sociedade, a qual tem o dever de atuar de forma ativa na educação.

O fator *sociedade* traz consigo toda a carga ideológica e estrutural, influenciando diretamente nas instituições de ensino, o que muitas vezes causam divergências, bem como trazido por Louro:

[...] de um lado, o discurso hegemônico que remete à norma branca, masculina, heterossexual e cristã; de outro lado, discurso plurais, provenientes dos grupos sociais não hegemônicos que lutam para se fazer ouvir, rompendo o silenciamento a que historicamente submetidos (LOURO, 2000, p. 56 apud SANTOS, 2016, p.16).

A certeza que se tem é que a educação é garantida para todos e todas, assegurada pela Constituição Federal de 1988, nos seguintes termos:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1988, não paginado).

Em disposição da mesma Constituição (1988), é garantia fundamental a igualdade, sem distinção de qualquer natureza, sendo inviolável o direito à liberdade e a igualdade. Assim sendo, é dever do estado e direito do indivíduo ser respeitado enquanto a sua orientação sexual e identidade de gênero, tendo as mesmas oportunidades de acesso e permanência no ambiente escolar.

Porém a realidade destoa do legislado. Vê-se um panorama em que jovens LGBTQIA+ assumidos sofrem com piadas que minorizam suas existências e

desacreditam suas identidades. Conseqüentemente, ao ver o ambiente hostil criado com seus colegas assumidamente LGBTQIA+, indivíduos que se identificariam com outra orientação sexual ou identidade de gênero se retraem, sabendo que seriam submetidos ao mesmo tratamento discriminatório.

A infância e a juventude criam as bases dos pilares que formam a identidade do indivíduo. Ao reprimir esse desenvolvimento na infância e na juventude, cria-se um cenário desfavorável para o autoconhecimento e desenvolvimento na vida adulta.

Além da hostilização emanada pelos colegas, em uma hierarquia superior, estão os professores e professoras. A manifestação desse preconceito ou a contribuição com a exclusão desses alunos homossexuais pode não ser de uma forma tão perceptível, podendo tomar forma a partir da disseminação de crenças que flertam com a heteronormatividade. Fenômeno bem delimitado por Santos:

Enfrenta a manifestação da sexualidade na escola com suas várias possibilidades de identidade sexual e de gênero é um desafio para os profissionais da educação, que se encontram despreparados dando continuidade a um sistema de normatização da heterossexualidade, acreditando na forma binária (masculino/feminino) como universal e natural (SANTOS, 2016, p. 20).

Discutir a sexualidade dentro da sala de aula com certeza não é uma tarefa simples. Os professores, sem diretrizes a seguir acerca da sexualidade, tem somente seu conhecimento e crenças prévias do assunto para enfrentar os temas trazidos a pauta. Sem este devido tratamento, os alunos LGBTQIA+ ou os que estão buscando seu entendimento ficam à deriva, carentes do apoio escolar e submetidos ao padrão heterossexual convencionado.

Não é adequado atribuir ao professor ou professora total responsabilidade pelas conseqüências da falta de habilitação para tratar de pautas da comunidade LGBTQIA+, porém não se pode ignorar a figura de poder e referência que um professor exerce. Os alunos tendem a utilizar a figura do professor ou professora como referencial de postura ou de fonte de conhecimento. A partir do momento que esta figura detentora de poder é conivente ou contribui com falas e atos preconceituosos, o preceito de igualdade se esvai. Carvalho expõe esse conflito:

Esse conflito de não saber o que fazer diante da situação é interessante para pensarmos como a sexualidade é também problema para os/as adultos/as que não sabem lidar com ela. O não saber lidar e o susto não são atitudes isoladas e pessoais. Esse é um conflito presente no próprio discurso da sexualidade que circula e predomina na nossa sociedade pela vigilância que existe em torno do assunto. Assim, a dificuldade para lidar com a questão poderia ser repetida por qualquer outra pessoa, a fim de redimir da responsabilidade ou para evitar que isso aconteça novamente (CARVALHO, 2009, p. 51 apud SANTOS, 2016, p. 20).

Ao atentar a estes fatores delineados, pensa-se em formas de contornar estes problemas. Uma política prática que pode exercer reais efeitos é a implementação da especialização desses professores e professoras. Preparar os educadores para atuar com as diversas diferenças demandadas dentro de uma sala de aula ou em um ambiente de ensino pode remediar o preconceito hierárquico.

Além disso, é preciso falar das diretrizes e posicionamentos adotados pela instituição de ensino. As regras que regem o aglomerado de alunos devem ser homogêneas, sem distinção alguma. Seffner discute acerca desse posicionamento institucional:

A primeira é a abolição das piadas e das manifestações sexistas, tão comuns entre professores e professoras, acerca dos alunos e das alunas “diferentes” dos padrões heterossexuais ditos “normais”. Não é possível educar num ambiente de falta de respeito, e a agressão – verbal e até mesmo física – tem sido uma arma de expulsão de indivíduos que não se enquadram na regra da heteronormatividade. É necessário construir um ambiente de respeito e aceitação, o que não significa permitir que todos os desejos dos alunos em relação à vida amorosa e particularmente sexual sejam admitidos na escola. Mas as regras que valem para os namoros entre moças e rapazes devem ser as mesmas para os namoros entre rapazes ou entre moças. Por que não se aceitaria que dois alunos ficassem de mãos dadas no recreio, se aceitamos que um rapaz e uma moça façam isso? Se a escola estabeleceu limites para os namoros em termos de contato físico (beijos, “amassos” etc.), estas regras devem servir para os diferentes tipos de casais que se constituem (SEFFNER, 2009, p. 132).

Os motivos que levam a evasão escolar já se demonstram elucidados. Agora se direcionam os holofotes para as consequências causadas pela evasão dos estudantes LGBTQIA+. A evasão escolar de alunos LGBTQIA+ pode ter várias consequências negativas tanto para os indivíduos que abandonam a escola quanto para a sociedade em geral. Abaixo estão dispostos algumas consequências dessa evasão escolar:

a) Impacto na educação e no desenvolvimento do indivíduo LGBTQIA+

A evasão escolar priva os alunos LGBTQIA+ de oportunidades educacionais essenciais para seu desenvolvimento acadêmico, intelectual e pessoal. A falta de educação formal limita suas perspectivas futuras, dificulta o acesso a profissões avançadas e restringi seu potencial de realizações pessoais.

A incapacidade de ascender recai no próprio indivíduo, atribuindo a ele as causas da 'derrota'. Esse pensamento é importante para a afirmação do sistema que cria no imaginário social a idéia da igualdade de oportunidades e planta a competição já no seio da própria educação (BARBOSA, 2004, p. 67).

b) Vulnerabilidade social

A evasão escolar coloca os alunos LGBTQIA+ em maior risco de exclusão social. A falta de educação formal pode levar a dificuldades financeiras, desemprego e maior dependência de programas de assistência social. Isso pode levar a uma maior marginalização e vulnerabilidade a outros problemas, como a falta de moradia e a exploração. Segundo Dourado (2005, p. 5):

Todas essas questões se articulam às condições objetivas da população, em um país historicamente demarcado por forte desigualdade social, que se caracteriza pela apresentação de indicadores sociais preocupantes e, que nesse sentido, carece de amplas políticas públicas incluindo, nesse processo, a garantia de otimização nas políticas de acesso, permanência e gestão com qualidade social na educação básica.

c) Prejuízo para a sociedade

A evasão de alunos LGBTQIA+ representa uma perda para a sociedade como um todo. Esses estudantes têm talentos, habilidades e perspectivas únicas para oferecer, mas a falta de oportunidades educacionais impede que eles contribuam plenamente para o desenvolvimento da sociedade. A diversidade de experiências e perspectivas é fundamental para uma sociedade inclusiva e progressista. "Toda ação no ambiente educacional deve ser formativa e humanizadora, daí a necessidade de pensá-lo como um local privilegiado para a formação de crianças e jovens que desenvolvam conhecimento, habilidades e valores éticos." (SILVA; TORRES, 2021, p. 196).

É importante que as escolas e as comunidades adotem medidas para combater a evasão escolar de alunos LGBTQIA+ e criar ambientes seguros e

inclusivos. Isso inclui a implementação de políticas antidiscriminatórias, programas de educação sobre diversidade e inclusão, apoio psicossocial e criação de espaços seguros onde os alunos possam expressar sua identidade de gênero e orientação sexual livremente, sem medo de quaisquer violências.

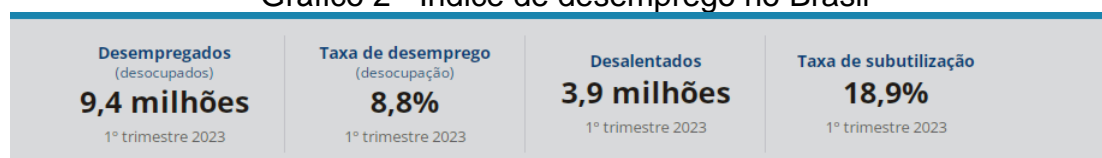
3.2 NÍVEIS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

A importância da qualificação profissional para o mercado de trabalho é indiscutível. Em um cenário de constantes mudanças econômicas, avanços tecnológicos e competitividade global, a capacitação e atualização constante tornaram-se fundamentais para que os profissionais se destaquem e se adaptem às demandas do mercado.

A qualificação profissional refere-se ao conjunto de habilidades, conhecimentos e competências específicas necessárias para desempenhar determinadas atividades no mercado de trabalho. Quando se fala em qualificação profissional, tem-se como convenção social o ingresso no ensino superior ou cursos que delimitam a área de atuação do indivíduo, atribuindo-lhe assim um valor dentro do mercado de trabalho.

No Brasil, a qualificação profissional ganha ainda mais relevância diante de alguns desafios enfrentados pelo mercado de trabalho. Dentre eles, destaca-se a alta taxa de desemprego, a informalidade e a falta de mão de obra especializada em determinados setores. A taxa de desemprego no 1º trimestre de 2023, por exemplo, demonstra o cenário citado:

Gráfico 2 - Índice de desemprego no Brasil



Fonte: IBGE (2023)

A qualificação profissional auxilia para a redução do desemprego ao preparar os trabalhadores para atender às demandas do mercado, tornando-os mais competitivos e atrativos para as empresas. Profissionais qualificados têm mais chances de conquistar empregos formais e melhores remunerações, pois possuem habilidades e conhecimentos específicos que as empresas valorizam.

Ademais, a qualificação profissional é uma ferramenta para combater a informalidade no mercado de trabalho. Muitas vezes, a informalidade está relacionada à falta de capacitação adequada, dificultando a inserção desses trabalhadores em setores formais da economia. Ao investir em qualificação, esses profissionais podem adquirir competências que os tornem mais aptos a buscar empregos com melhores condições de trabalho e benefícios. “Além de ser fundamental para sua entrada no **mercado de trabalho** e para exercer funções específicas, o seu nível de **qualificação profissional** é um diferencial para a sua carreira, frente a outros profissionais.” (UNIVERSIDADE FRANCISCANA, [20--]).

Outrossim, a qualificação profissional permite que os trabalhadores se adaptem às mudanças tecnológicas e às transformações no mercado de trabalho. Com o avanço da automação, inteligência artificial e outras tecnologias disruptivas, muitas profissões estão sendo transformadas ou até mesmo substituídas. Nesse contexto, a capacidade de aprender continuamente e atualizar-se torna-se essencial para a empregabilidade e para acompanhar as demandas do mercado.

Em suma, a qualificação profissional desempenha um papel fundamental no mercado de trabalho brasileiro. Ela contribui para a redução do desemprego, combate à informalidade, desenvolvimento econômico e adaptação às mudanças. Investir em qualificação é essencial para que os profissionais estejam preparados para os desafios do mercado atual e futuro, garantindo maiores oportunidades de emprego, crescimento pessoal e melhores condições de vida.

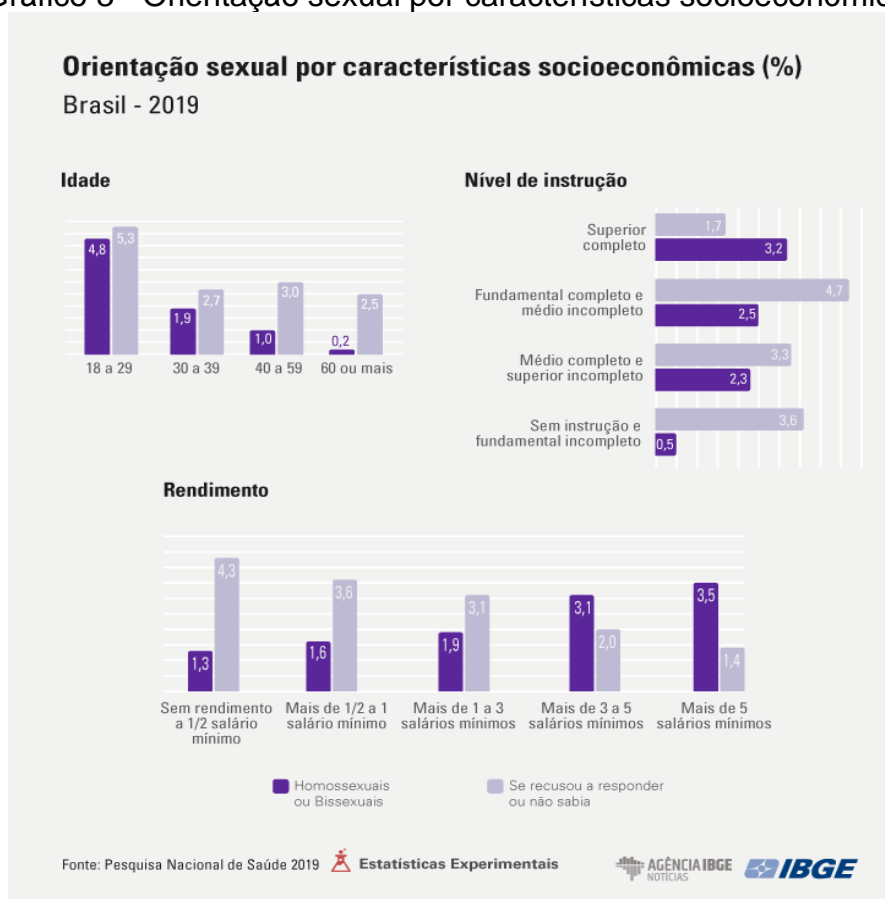
A população LGBTQIA+ por sua vez, como visto anteriormente, já enfrenta diversos entraves na formação de nível fundamental e médio, acarretando um distanciamento dessa população minorizada da devida formação e qualificação exigida pelo mercado de trabalho.

A educação, em especial de nível superior, exerce um papel fundamental no próprio entendimento do indivíduo diante de sua sexualidade. Duarte (2015), em sua pesquisa levanta relatos e analisa este papel da escolarização de nível superior em congruência com o entendimento da sexualidade. Veja:

No entanto, este processo de autorreconhecimento não se fez fácil e simples, mas os contatos com movimentos estudantis e sociais dentro da instituição lhe fizeram paulatinamente se libertar de seus preconceitos sobre a homossexualidade e sobre si mesmo. Teixeira et al. (2008, p. 186) dizem que este acontecimento se justifica no fato de que o “ingresso ao nível superior é uma transição que traz potenciais repercussões para o desenvolvimento psicológico dos jovens estudantes” contribuindo significativamente para a construção de suas identidades (DUARTE, 2015, p. 183).

A correlação entre nível de instrução e autodeclaração como indivíduo LGBTQIA+ foi explanada na primeira pesquisa explorando a orientação sexual da população brasileira, pesquisa conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019). Como evidencia o gráfico abaixo, pessoas com instrução de nível superior se autodeclararam como Gays, Lésbicas ou Bissexuais em percentuais maiores comparados as pessoas que possuem nível de formação inferiores.

Gráfico 3 - Orientação sexual por características socioeconômicas



Fonte: IBGE (2019).

De acordo com a pesquisa, o percentual de pessoas que se declararam homossexuais ou bissexuais foi maior entre aquelas com maior nível de instrução e renda. No grupo de pessoas com nível superior, 3,2% se declararam homossexual ou bissexual, percentual significativamente maior do que os sem instrução ou com nível fundamental incompleto (0,5%) (BARROS, 2022, não paginado).

Discorrido sobre a temática, é válido vislumbrar que existe uma evidente diferença para população LGBTQIA+ quando se fala em paridade na formação e qualificação. Sabendo que o ensino de nível fundamental e média são deficitários para esses indivíduos, o ingresso no nível superior que se mostra tão influente para projeção no mercado de trabalho se torna ainda mais distante.

Ao analisar que o ingresso em nível superior reflete diretamente na autodeclaração como indivíduo pertencente a comunidade LGBTQIA+ e também na influência da devida formação e qualificação para preencher os requisitos exigidos pelo mercado de trabalho, deter-se a ideia de que existe uma isonomia neste cenário não passa de mera ilusão.

4 INGRESSO E PERMANÊNCIA NO MERCADO FORMAL DO TRABALHO

A população LGBTQIA+ enfrenta desafios específicos no que diz respeito ao ingresso e à permanência no mercado formal de trabalho. Embora as leis e as atitudes em relação à diversidade sexual e de gênero tenham avançado em muitos países, ainda existem obstáculos significativos para os indivíduos LGBTQIA+ no ambiente do trabalho.

Em termos de ingresso no mercado formal de trabalho, alguns estudos e relatos indicam que pessoas LGBTQIA+ podem enfrentar discriminação durante o processo de contratação. Muitas vezes, isso ocorre devido a preconceitos e estereótipos arraigados, levando a decisões baseadas na orientação sexual ou identidade de gênero em vez das qualificações e habilidades dos candidatos.

Além disso, a população LGBTQIA+ também pode enfrentar dificuldades na permanência no mercado de trabalho formal devido ao ambiente hostil, falta de apoio e discriminação por parte de colegas de trabalho ou superiores hierárquicos. Isso pode levar a um ambiente de trabalho desfavorável, dificuldade em progredir na carreira e, em alguns casos extremos, à demissão injusta ou à saída voluntária do emprego devido ao estresse e à discriminação enfrentados.

No entanto, é importante destacar que muitos países têm promovido leis e políticas de proteção aos direitos dos trabalhadores LGBTQIA+, buscando combater a discriminação e promover a igualdade no local de trabalho. Além disso, cada vez mais empresas têm adotado políticas internas de diversidade e inclusão, visando criar ambientes de trabalho acolhedores e seguros para todos os funcionários, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Um país que se destacou pela elaboração de leis que protegem a população LGBTQIA+ de discriminações foi o Canadá, que assumiu a Lei de Proteção aos Direitos Humanos (Bill C-16) em 2017, que incluiu a identidade de gênero e a expressão de gênero como categorias protegidas pela lei antidiscriminação no emprego. Além disso, muitas províncias canadenses têm suas próprias leis que protegem os trabalhadores LGBTQIA+. Abaixo segue disposição da Bill C-16 legislada pela Câmara dos Comuns (House of Commons) canadense:

Esta emenda altera a Lei Canadense de Direitos Humanos para adicionar identidade de gênero e expressão de gênero à lista de motivos proibidos de discriminação.

A promulgação também altera o Código Penal para estender a proteção contra a propaganda de ódio estabelecida nessa Lei a qualquer segmento do público que se diferencie por identidade ou expressão de gênero e para estabelecer claramente que a evidência de que um crime foi motivado por parcialidade, preconceito ou o ódio baseado na identidade ou expressão de gênero constitui uma circunstância agravante que um tribunal deve levar em consideração ao impor uma sentença (Canadá, 2017, não paginado).

Visto que já existem países despendendo esforços para sanar os problemas e garantir os direitos reivindicados pelos trabalhadores LGBTQIA+, o Brasil precisa convergir para obtenção dos mesmos objetivos.

4.1 A DISCRIMINAÇÃO NO PROCESSO SELETIVO

A discriminação no processo seletivo de pessoas LGBTQIA+ é uma realidade preocupante que afeta a vida profissional e as oportunidades de emprego dessa população. Apesar dos avanços nas leis e nas políticas de proteção aos direitos LGBTQIA+, o preconceito ainda persiste, gerando impactos na inclusão e na igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

A exclusão no processo seletivo pode assumir várias formas, desde a exclusão direta de candidatos LGBTQIA+ até a aplicação de critérios julgados ou estereotipados para avaliação de suas habilidades e competências. Muitas vezes, os candidatos são questionados sobre sua orientação sexual, identidade de gênero ou vida pessoal de forma invasiva e irrelevante para a vaga em questão. Essas práticas discriminatórias têm como resultado a desvalorização dos candidatos LGBTQIA+ e a negação de oportunidades de emprego com base em preconceitos e estereótipos negativos.

Essa negação de oportunidades é caracterizada por um processo seletivo formado, muitas vezes, por estruturas heteronormativas, que por si só causam essa disparidade e exclusão de pessoas LGBTQIA+. Indivíduos heterossexuais, em sua maioria, são os recrutadores ou donos da empresa que seleciona os candidatos, Alvaro (2013) traz em seu texto uma explicação ilustre acerca deste delineado social:

Há ainda outra dimensão importante a se considerar nessa “ordem” hierárquica, que é a heteronormatividade, ou seja, a obrigatoriedade do sistema heterossexual de organização social. Certamente, os homens brancos (não negros) e heterossexuais possuem muito mais privilégios do que o outro lado extremo dessa estrutura de desigualdade: a mulher negra, lésbica e pobre. Assim a dimensão da orientação sexual, nessa sociedade que também é heteronormativa, engendra opressões, inclusive no interior da mesma classe. Por exemplo, um homem pobre e heterossexual possui muito mais respeitabilidade do que um homem pobre gay. Contudo, um gay rico ainda que, certamente, sofra opressões, elas são diferenciadas das que sofre um gay pobre. Mas do que isso, um homem gay rico possui determinados privilégios oferecidos pela sua condição socioeconômica que um homem pobre heterossexual não possui. Tudo isso sem falar nas diversas possibilidades que a sexualidade humana possui e nos permite ter, mas que a sociedade patriarcal e heteronormativa condena. Em outras palavras, no interior do campo dos “transgressores” da heteronormatividade, existem desigualdades e preconceitos mais acentuados para alguns, como por exemplo, para as travestis (ÁLVARO, 2013, p. 50 apud OLIVEIRA; MENEZES; NASCIMENTO, 2018, p. 3).

A discriminação no processo seletivo também pode ocorrer de forma mais sutil e implícita. Por exemplo, um candidato LGBTQIA+ pode ser excluído de oportunidades de networking ou desenvolvimento profissional por não se encaixar em normas heteronormativas ou binárias de gênero. Além disso, a falta de diversidade nas equipes de recrutamento e seleção também pode influenciar a inclusão de candidatos LGBTQIA+, já que as perspectivas e experiências dessa comunidade podem não ser consideradas.

Os efeitos da discriminação no processo seletivo de pessoas LGBTQIA+ são profundos. Os candidatos podem sentir-se desencorajados a buscar oportunidades de emprego ou a revelar sua identidade no ambiente de trabalho, o que leva à invisibilidade e à marginalização. Outra consequência é o prejuízo ao desenvolvimento da carreira, limitando o acesso a promoções e progressão profissional. Isso resulta em desigualdades salariais e dificuldades no alcance de posições de liderança.

Uma das violências que as pessoas LGBT ou as pessoas que vivem com HIV/Aids enfrenta é a de não poder ser quem são nos ambientes em que trabalham, convivem, exercem ou deveriam exercer plenamente sua cidadania. Isso traz inúmeros problemas, desencorajando a falar abertamente sobre sua realidade, sua maneira de pensar e de ver o mundo (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 46).

Para combater a discriminação no processo seletivo de pessoas LGBTQIA+, é necessário um esforço coletivo de empresas, governo e sociedade. As empresas devem adotar políticas claras promovendo a diversidade e a inclusão em todos os

aspectos do processo seletivo. Isso inclui treinamentos para recrutadores e gestores sobre a importância da equidade e do respeito à diversidade, bem como a implementação de medidas para garantir um processo seletivo imparcial, que valorize as habilidades e competências dos candidatos, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Além disso, é crucial que os candidatos LGBTQIA+ sejam encorajados a denunciar casos de discriminação e que sejam oferecidos canais seguros para isso. As organizações também devem promover uma cultura inclusiva que valorize a diversidade e combata qualquer forma de manifestação ou preconceito no ambiente de trabalho.

Em suma, essa é uma problemática que exige ações efetivas para promover a igualdade de oportunidades e a inclusão.

4.2 HOMOFOBIA NO AMBIENTE DO TRABALHO

Como visto no tópico anterior, o ingresso no mercado de trabalho possui diversos obstáculos, potencializando a exclusão e marginalização dessa população minorizada. Quando o indivíduo consegue ingressar em uma instituição empresarial, a sua garantia de segurança não é uma realidade. A homofobia (ato de repulsa a indivíduos homossexuais) permeia essa relação empregatícia.

A homofobia se manifesta por meio de atitudes discriminatórias, preconceituosas e hostis direcionadas a pessoas com orientação sexual ou identidade de gênero distintas da heteronormatividade. Essas atitudes podem ser expressas de diversas formas, desde comentários ofensivos e piadas até tratamento diferenciado, exclusão social e negação de oportunidades de carreira com base na orientação sexual. “A banalização do comportamento homofóbico no ambiente de trabalho é de tal ordem que as empresas se comportam como se não tivesse responsabilidade pela atitude preconceituosa e discriminatória de seus empregados.” (COSTA, 2007, p. 98 apud OLIVEIRA; MENEZES; NASCIMENTO, 2018, p. 9).

Uma das formas mais comuns de homofobia no trabalho é por meio de comentários e linguagem depreciativa. Piadas e insultos homofóbicos criam um ambiente hostil e desrespeitoso, contribuindo para a marginalização e o isolamento dos funcionários LGBTQIA+. Além disso, o tratamento diferenciado é outra manifestação preocupante da homofobia. Pode-se observar situações em que colegas

de trabalho evitam interações ou excluem deliberadamente funcionários com base na sua orientação sexual ou identidade de gênero.

A homofobia também pode ser evidente nas oportunidades de carreira negadas com base em preconceitos e discriminação. Funcionários LGBTQIA+ podem ser preteridos em promoções ou ter acesso limitado a benefícios e vantagens oferecidos a seus colegas heterossexuais. Essa discriminação impede o crescimento profissional e afeta a motivação e o comprometimento desses funcionários.

Outra forma de homofobia é o assédio sexual e moral direcionado a pessoas LGBTQIA+. Esses comportamentos são uma violação dos direitos fundamentais dos indivíduos e criam um ambiente de trabalho tóxico e prejudicial à saúde emocional e mental destes indivíduos.

A existência de políticas e normas discriminatórias dentro das empresas também contribui para a perpetuação da homofobia no ambiente de trabalho. Quando uma organização empresarial não tem políticas claras de inclusão e diversidade, ou quando suas normas refletem preconceitos e estereótipos, isso envia uma mensagem de tolerância à discriminação e incentiva a homofobia.

O papel da empresa empregatícia nesse contexto de discriminação no ambiente de trabalho é bastante importante, sem uma conexão direta que responsabilize essas instituições se torna muito difícil o processo de enfrentamento à discriminação no interior das mesmas. A empresa possui o papel de não permitir qualquer tipo de discriminação em termos de recrutamento, acesso à treinamento, remuneração, avaliação ou promoção de seus empregados. Dessa maneira, as oportunidades devem ser oferecidas de forma igualitária independentemente das especificidades e/ou singularidades (diferenças) dos sujeitos, dando uma atenção especial aos membros de grupos que geralmente vivenciam situações de vulnerabilidade social (ETHOS, 2008 apud OLIVEIRA; MENEZES; NASCIMENTO, 2018, p. 10).

As consequências da homofobia no ambiente de trabalho são significativas. Os funcionários LGBTQIA+ afetados pela discriminação podem enfrentar problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão e estresse crônico. Esses problemas impactam diretamente o desempenho profissional e a produtividade desses indivíduos.

Outrossim, a homofobia compromete a retenção de talentos. Funcionários LGBTQIA+ que se sentem discriminados e não acolhidos em suas empresas têm maior probabilidade de buscar oportunidades em organizações que promovam uma

cultura inclusiva. Isso resulta na perda de talentos valiosos para as empresas e prejudica seu potencial de crescimento.

Para que haja um eficaz combate a essa problemática, as empresas precisam tomar medidas concretas. A implementação de políticas de igualdade e diversidade, com foco na inclusão de funcionários LGBTQIA+, é um passo importante. Além disso, os treinamentos de sensibilização sobre questões da comunidade LGBTQIA+ são cruciais para promover a conscientização e a empatia entre os colaboradores.

A criação de espaços seguros e de apoio para os funcionários LGBTQIA+ também desempenha um papel fundamental. Esses espaços proporcionam um ambiente acolhedor onde os funcionários podem compartilhar experiências, buscar suporte e se sentir valorizados.

Promover uma liderança inclusiva e ter exemplos positivos na alta hierarquia da organização é outra estratégia importante. Líderes que demonstram compromisso com a diversidade e a inclusão enviam uma mensagem clara de que a homofobia não é tolerada e que todos os funcionários são valorizados.

Por fim, é essencial que as empresas investiguem e punam de forma efetiva os casos de discriminação relacionados à orientação sexual e identidade de gênero. Isso mostra um compromisso sério em combater a homofobia e cria um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso para todos.

Em suma, a homofobia no ambiente de trabalho é um problema que afeta a vida e o bem-estar de muitos indivíduos LGBTQIA+. Combater essa forma de discriminação requer esforços contínuos por parte das empresas, por meio da implementação de políticas inclusivas, treinamentos, criação de espaços seguros e punição de casos de discriminação. Somente por meio de um esforço conjunto, podemos construir um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, onde todos os funcionários se sintam valorizados e respeitados, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

5 POLÍTICAS PÚBLICAS

As políticas públicas desempenham um papel fundamental na promoção da inclusão da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Essas políticas são instrumentos essenciais para combater a discriminação, garantir direitos e criar um ambiente de trabalho mais igualitário e acolhedor para todos.

Em particular, no que diz respeito às políticas públicas no campo da sexualidade, convém ainda destacar que elas são permeadas de peculiaridades, já que o ponto de partida para sua formulação e implementação é basicamente a necessidade de mudança de crenças, valores e tradições há muito prevaletentes no imaginário coletivo. O projeto de uma sociedade sem sexismo, machismo e homofobia, capaz de incluir pessoas que hoje são marginalizadas e perseguidas por não se conformarem ao pensamento majoritário [...] (MELLO; AVELAR; MAROJA, 2012).

Tais políticas podem estabelecer leis e regulamentações que proíbam a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero. Isso fornece um respaldo legal para a população LGBTQIA+ e cria um ambiente mais seguro, onde os indivíduos não precisam temer por sua segurança ou serem vítimas de tratamento injusto no local de trabalho.

Essas políticas podem agir no sentido de incentivar a igualdade de oportunidades para a população LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Isso pode incluir a implementação de programas de ação afirmativa, cotas ou medidas que incentivem a contratação e a promoção de pessoas LGBTQIA+. Essas políticas ajudam a superar as desigualdades históricas e a criar um ambiente mais inclusivo, onde todos tenham acesso igual a oportunidades de emprego e progresso na carreira.

Outra alternativa que pode remediar os problemas causados pela desigualdade e discriminação é a criação de programas de educação e sensibilização para promover a conscientização sobre questões pertinentes a população LGBTQIA+ e combater a homofobia e a transfobia. Essas iniciativas podem envolver a inclusão de conteúdo relacionado a diversidade sexual e de gênero nos currículos escolares, treinamentos para profissionais de recursos humanos e sensibilização para empresas e empregadores. Ao aumentar o entendimento e a aceitação da diversidade, essas políticas contribuem para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.

O apoio à saúde e bem-estar podem ser implementadas para fornecer acesso a serviços de saúde adequados para a população LGBTQIA+, incluindo saúde mental, prevenção de doenças sexualmente transmissíveis e tratamento de condições específicas. Além disso, políticas de licença-maternidade e maternidade inclusivas podem ser estabelecidas para garantir a proteção dos direitos parentais de casais do mesmo sexo. Essas medidas contribuem para o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores LGBTQIA+, permitindo que eles se sintam apoiados e cuidados no ambiente de trabalho.

Há também a possibilidade de políticas públicas que possam estabelecer mecanismos de monitoramento e fiscalização para garantir a implementação efetiva das leis e regulamentações relacionadas aos direitos da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Isso envolve a criação de órgãos responsáveis pela promoção e proteção dos direitos LGBTQIA+ e a aplicação de sanções para aqueles que violam esses direitos. O monitoramento e a fiscalização eficazes são essenciais para garantir a efetividade das políticas e a promoção da inclusão no ambiente de trabalho.

O principal foco analítico da política pública está na identificação do problema que a política pública visa corrigir, na chegada desse problema ao sistema político ou à sociedade política, ou seja, à polity, pela via das instituições, e nas formas encontradas pelo sistema político para abordar o problema (SOUZA, 2002, p.16).

Em suma, as políticas públicas são indispensáveis para promover a inclusão da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Elas desempenham um papel fundamental na criação de um ambiente mais igualitário, seguro e acolhedor para todos os trabalhadores, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Ao estabelecer leis, promover a igualdade de oportunidades, educar e sensibilizar, apoiar a saúde e bem-estar, além de monitorar e fiscalizar, as políticas públicas podem contribuir significativamente para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

5.1 POLÍTICAS INTERNAS DE DIVERSIDADE

Políticas internas de diversidade são diretrizes, medidas e ações adotadas por uma organização para promover a inclusão e a valorização da diversidade entre seus colaboradores. Essas políticas têm como objetivo criar um ambiente de trabalho mais

igualitário, onde todos os funcionários se sintam respeitados, valorizados e tenham igualdade de oportunidades, independentemente de suas características pessoais, como raça, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, idade, religião, deficiência, entre outros.

A diversidade também é importante porque promove a inclusão social e a igualdade de oportunidades. Quando as empresas são inclusivas e valorizam a diversidade, elas criam um ambiente mais justo e igualitário para todos os funcionários. Isso não apenas ajuda a promover a justiça social, mas também pode aumentar a satisfação e o comprometimento dos funcionários (SILVEIRA, 2023, p. 44).

As políticas internas de diversidade podem incluir uma variedade de elementos, dependendo das necessidades e características da organização. É necessário que haja um estudo de fluxos internos que mapeie essas necessidades. Porém há alguns movimentos que se adaptam a todas as formas de organização empresarial.

Estabelecer diretrizes para garantir que o processo de recrutamento e seleção seja baseado em critérios objetivos e imparciais, evitando qualquer forma de discriminação e promovendo a diversidade na contratação de novos colaboradores garante que os candidatos LGBTQIA+ terão a mesma forma de tratamento e de oportunidades.

Após o ingresso do colaborador na organização empresarial, é importante assegurar que haja igualdade salarial para funções semelhantes, independentemente de gênero, etnia ou outras características pessoais. Além disso, promover a igualdade de oportunidades de progressão na carreira por meio de programas de desenvolvimento e promoção transparentes.

Pode-se também estabelecer diretrizes claras de conduta que promovam o respeito e a valorização da diversidade, incluindo treinamentos sobre conscientização e sensibilização para todos os colaboradores. Isso cria um ambiente de trabalho seguro e acolhedor para todos.

Encorajar a criação de grupos de afinidade ou redes de funcionários com base em características ou identidades compartilhadas, como grupos LGBTQIA+, grupos étnico-raciais, grupos de mulheres, grupos de pessoas com deficiência, entre outros. Esses grupos proporcionam um espaço de apoio, troca de experiências e fortalecimento da diversidade dentro da organização.

Outro aspecto importante em que as organizações empresariais devem se atentar é na disponibilização de mecanismos para monitorar e relatar regularmente a diversidade na organização, a fim de avaliar o progresso, identificar lacunas e estabelecer metas para a promoção contínua da diversidade e inclusão.

Essas são apenas algumas das políticas internas de diversidade que uma organização pode implementar. Cada empresa pode adaptar e desenvolver suas próprias políticas de acordo com sua cultura, valores e necessidades específicas. O importante é que essas políticas sejam implementadas de forma consistente e sustentada, demonstrando um compromisso genuíno com a promoção da diversidade e inclusão em todos os níveis da organização.

5.2 POLÍTICAS PÚBLICAS NO ÂMBITO FEDERAL, ESTADUAL E MUNICIPAL

Com base em todo o exposto, é notória a necessidade de políticas públicas que promovam a inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho. As políticas públicas podem ser elaboradas por diferentes níveis de governo, desde o governo federal até governos estaduais e municipais, e também podem envolver parcerias com organizações da sociedade civil, setor privado e outros atores.

Assim, torna-se importante analisar as políticas existentes nas diferentes esferas da federação:

a) No âmbito Federal

No Brasil, existem algumas políticas públicas voltadas para a inclusão da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Embora ainda haja desafios a serem superados, essas políticas representam avanços importantes.

Embora não sejam especificamente voltadas para a população LGBTQIA+, a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência e Lei de Cotas para Aprendizês estabelecem a obrigatoriedade de empresas com determinado número de funcionários reservarem uma porcentagem de suas vagas para pessoas com deficiência e jovens aprendizês. Isso beneficia também pessoas LGBTQIA+ com deficiência e jovens LGBTQIA+ que buscam ingressar no mercado de trabalho.

Outro artifício legal utilizado é a Resolução do Conselho Federal de Psicologia (CFP) nº 01/1999 que proíbe psicólogos de colaborarem com eventos ou serviços que ofereçam tratamentos para "cura" da homossexualidade. Ela contribui para

desestigmatizar a orientação sexual e proteger a população LGBTQIA+ de práticas consideradas danosas à sua identidade. Isso contribui para segurança nos procedimentos organizacionais que envolvam a atuação de psicólogos perante a pessoas LGBTQIA+. Abaixo estão dispostas algumas cláusulas que constam na Resolução:

Art. 1º - Os psicólogos atuarão segundo os princípios éticos da profissão notadamente aqueles que disciplinam a não discriminação e a promoção e bem-estar das pessoas e da humanidade.

[...]

Art. 3º - os psicólogos não exercerão qualquer ação que favoreça a patologização de comportamentos ou práticas homoeróticas, nem adotarão ação coercitiva tendente a orientar homossexuais para tratamentos não solicitados.

Parágrafo único - Os psicólogos não colaborarão com eventos e serviços que proponham tratamento e cura das homossexualidades (BRASIL, 1999, p. 2).

Tem-se também a legitimação da Portaria nº 1.064/2008 do Ministério do Trabalho e Emprego que instituiu a Comissão Nacional de Empregadoras e Empregadores para a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (CONAPEDI). A CONAPEDI tem como objetivo promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação no mercado de trabalho, incluindo questões relacionadas à população LGBTQIA+.

Por fim, destaca-se a Política Nacional de Promoção da Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. Essa política, instituída em 2013 pelo Ministério da Saúde, busca promover a saúde e o bem-estar da população LGBTQIA+ em diferentes aspectos da vida, incluindo o trabalho. Ela incentiva ações voltadas para a prevenção de violências, a promoção do respeito à diversidade e a garantia do acesso a serviços de saúde adequados.

A Política Nacional de Saúde LGBT é um divisor de águas para as políticas públicas de saúde no Brasil e um marco histórico de reconhecimento das demandas desta população em condição de vulnerabilidade. É também um documento norteador e legitimador das suas necessidades e especificidades, em conformidade aos postulados de equidade previstos na Constituição Federal e na Carta dos Usuários do Sistema Único de Saúde (BRASIL, 2013, não paginado).

É importante destacar que ainda há muito a ser feito para garantir a plena inclusão da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho brasileiro. A luta contra a discriminação e o preconceito continua, e é necessário o fortalecimento das políticas

públicas existentes, bem como a criação de novas iniciativas que promovam a igualdade de oportunidades e a valorização da diversidade em todas as esferas da sociedade.

b) No âmbito Estadual (Estado do Rio Grande do Sul)

No Estado do Rio Grande do Sul, já existem algumas políticas públicas que foram implementadas para promover a inclusão da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

Como já elucidado anteriormente, as políticas públicas têm seu papel fundamental para garantia da igualdade no mercado do trabalho. Uma política instaurada pelo Estado do Rio Grande do Sul que acompanha a inclusão da população LGBTQIA+ é o Programa RS Mais Igual, lançado em 2019, o qual busca promover a igualdade de direitos e oportunidades para essa população minorizada no Estado. Ele engloba diferentes áreas, incluindo o mercado de trabalho, e tem como objetivo principal combater a discriminação e o preconceito, promovendo a inclusão social e econômica da comunidade LGBTQIA+.

Parcerias com empresas e instituições também são maneiras eficazes de combate a homofobia e promover a inclusão nas empresas. O governo do Rio Grande do Sul tem buscado estabelecer parcerias com empresas e instituições para incentivar a inclusão da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Essas parcerias podem envolver a criação de programas de estágio, capacitação profissional e ações voltadas para a contratação e a promoção de pessoas LGBTQIA+. Além disso, o governo estadual tem promovido a criação de espaços de diálogo, como fóruns e grupos de trabalho, para discutir e buscar soluções para os desafios enfrentados pela população LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Esses espaços visam incentivar a troca de experiências, a articulação de políticas e a formulação de diretrizes para promover a inclusão e combater a discriminação.

Campanhas de conscientização e combate à discriminação também são medidas que apresentam ótimos resultados. O governo estadual tem realizado campanhas de conscientização e combate à homofobia, lesbofobia, bifobia e transfobia no ambiente de trabalho. Essas campanhas buscam sensibilizar empregadores, trabalhadores e a sociedade em geral sobre a importância da igualdade de oportunidades e do respeito à diversidade sexual e de gênero. Em 2016,

por exemplo, ocorreu a Capacitação sobre notificação de violência por LGBTfobia no Estado. Abaixo está disposta matéria veiculada pela Secretaria de Saúde do RS:

Profissionais de diversas áreas, estudantes e pós-graduandos participam até o final desta quarta-feira, primeiro de junho, da capacitação sobre notificação de violência motivada por LGBTfobia. A atividade reúne mais de cem profissionais de 30 municípios do Estado e é uma iniciativa do Centro Estadual de Vigilância em Saúde, da Coordenação Estadual de Saúde da População LGBT e do Grupo de Trabalho de Atenção às Pessoas em Situação de Violência, ambos vinculados ao Departamento de Ações em Saúde da SES/RS. Também conta com a colaboração do Comitê Técnico Estadual de Saúde Integral da População LGBT e movimentos sociais. (SECRETARIA DA SAÚDE DO GOVERNO DO RIO GRANDE DO SUL, 2016, não paginado).

A inclusão da população LGBTQIA+ requer um esforço contínuo e ações coordenadas em diversos níveis, incluindo o governo, as empresas e a sociedade como um todo. O Estado, por mais que apresente algumas políticas voltadas a população LGBTQIA+, ainda são poucas as mobilizações e conseqüentemente os efeitos das políticas vigentes. Atenta-se também para baixa periodicidade dessas ações, tendo um grande espaçamento entre as campanhas de conscientização por exemplo.

c) No Âmbito Municipal (Município de Caxias do Sul)

Quando se fala em políticas públicas no âmbito municipal, é cristalino que o contato com a população ocorre com maior facilidade, podendo assim a administração pública ouvir diretamente as demandas populares. Conseqüência disso é a melhor compreensão de problemas que assolam as populações minorizadas ou minorias sociais da região, podendo-se criar assim políticas públicas mais focadas e assertivas.

O município de Caxias do Sul, localizado no Estado do Rio Grande do Sul, também possui algumas iniciativas para promover a inclusão da população LGBTQIA+. A sensibilização e conscientização social são outros artifícios utilizados pela prefeitura que tem promovido ações de sensibilização e conscientização sobre a importância da inclusão da população LGBTQIA+ na sociedade em geral. Isso inclui a realização de palestras, workshops e campanhas educativas que visam combater a discriminação e promover um ambiente mais inclusivo e respeitoso.

Em 2021, foi realizada junto ao Programa Municipal de Pacificação Restaurativa ação que contou com a ONG Construindo Igualdade, onde foram promovidos Círculos de Construção de Paz e Curso Profissionalizante de Cabelereiro

voltado para população LGBTQIA+. Este tipo de evento proporciona a qualificação da comunidade LGBTQIA+ e constrói um espaço de acolhimento para estes indivíduos.

A Secretaria Municipal de Segurança Pública e Proteção Social, por meio do Programa Municipal de Pacificação Restaurativa, realizou uma série de seis Círculos de Construção de Paz em parceria com a ONG Construindo Igualdade, entidade que promove a defesa dos direitos da população LGBTQIA+ em Caxias do Sul. Todos os trabalhadores da ONG são voluntários. Foram realizados dois Círculos de Construção e Fortalecimento de Vínculos nos cursos ofertados pela ONG, “Prepara Enem” e Curso Profissionalizante de Cabeleireiro, nos dias 6 de agosto e 20 de outubro do corrente ano, respectivamente (PREFEITURA DE CAXIAS DO SUL, 2021, não paginado).

Ao aprofundar o mapeamento de políticas públicas voltadas a população LGBTQIA+ no município de Caxias do Sul, notou-se que há uma evidente ausência de projetos ou políticas em face do favorecimento dessa população. Quando se estendem os holofotes para o mercado de trabalho, é nulo o apoio público nesta frente.

Em um aspecto geral, englobando todos os âmbitos da federação, é preciso elucidar que existem políticas criadas e que estão em vias de fato para sua implementação. Porém as necessidades imediatas e estruturais da população LGBTQIA+ permanecem sem o acolhimento do poder público. As atuais políticas se mostram ineficazes e insuficientes para suprir a grande demanda causada pela desigualdade de oportunidades ilustradas no atual cenário.

Para ajudar a melhorar a situação, é necessário um esforço contínuo da sociedade como um todo para combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Isso inclui a conscientização sobre os direitos dos trabalhadores LGBTQIA+, a implementação de políticas de inclusão e diversidade nas empresas, a educação sobre questões de gênero e sexualidade e o apoio a organizações que trabalham em prol da igualdade no local de trabalho.

5.3 A AÇÃO DE ONGS FRENTE A FALTA DE PROTEÇÃO PÚBLICA

As ONGs desempenham um papel crucial na defesa e na proteção dos direitos da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho, especialmente quando a proteção pública é insuficiente ou até mesmo ausente. Diante da falta de políticas públicas abrangentes e da discriminação persistente enfrentada pela comunidade LGBTQIA+ no ambiente de trabalho, as ONGs assumem a responsabilidade de

preencher essa lacuna e garantir que os direitos e as necessidades dessas pessoas sejam atendidos. “Nas décadas de 1960/70 surgiram vários centros de “educação popular” e de assessorias a movimentos sociais, com ênfase na “conscientização” e “transformação social.” (COUTINHO, 2005, p. 1).

As ONGs oferecem um ambiente seguro e acolhedor para as pessoas LGBTQIA+ compartilharem suas experiências, dificuldades e preocupações relacionadas ao mercado de trabalho. Elas fornecem apoio emocional, aconselhamento e orientação, ajudando os indivíduos a lidarem com o estresse, a discriminação e o preconceito no ambiente profissional.

Muitas ONGs desenvolvem programas de capacitação e treinamento voltados para a população LGBTQIA+, visando fortalecer suas habilidades profissionais e melhorar suas chances de empregabilidade. Esses programas podem incluir workshops sobre elaboração de currículos, técnicas de entrevista, desenvolvimento de habilidades de comunicação e outros aspectos relevantes para a busca e manutenção de emprego.

Outra frente em que as ONGs atuam é como defensoras dos direitos LGBTQIA+, conduzindo campanhas de conscientização e advocacia para sensibilizar a sociedade em geral, os empregadores e os legisladores sobre as questões específicas enfrentadas pela comunidade. Elas trabalham para combater o estigma, o preconceito e a discriminação, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e pacífico.

Realizamos ações transdisciplinares com base nos Direitos Humanos e ênfase em direitos sexuais e direitos reprodutivos, a partir da articulação das áreas de educação, saúde, comunicação, segurança pública e arte. Nossa missão é trabalhar por uma sociedade plural e democrática por meio da afirmação de direitos (SOMOS, c2021, não paginado).

As ações de incidência política, de controle das políticas públicas e a realização de projetos de intervenção social são os principais focos de atuação do grupo ligados a gênero e sexualidade.

Ainda, as ONGs desempenham um papel importante na coleta de dados e no monitoramento de casos de discriminação contra a população LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Elas encorajam as vítimas a relatarem incidentes de discriminação, oferecem suporte para a documentação desses casos e ajudam a encaminhá-los às autoridades apropriadas. Além disso, as ONGs podem fazer parcerias junto aos

órgãos governamentais para promover a adoção de leis e políticas que protejam os direitos trabalhistas da população LGBTQIA+.

Em resumo, as ONGs são agentes importantes na promoção da inclusão da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho, especialmente quando há falta de proteção pública adequada. Elas desempenham um papel vital no apoio emocional, na capacitação profissional, na conscientização pública, no monitoramento de casos de discriminação e no estabelecimento de parcerias para promover a igualdade de oportunidades no ambiente profissional.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão da população LGBTQIA+ no ambiente de trabalho é um tema de extrema importância nos dias atuais, demandando atenção e ação tanto por parte das organizações quanto da sociedade em geral. Este trabalho analisou diversos aspectos relacionados a essa questão, buscando compreender os desafios enfrentados pela comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho e examinando as estratégias e políticas que podem promover uma maior inclusão e igualdade.

Durante essa pesquisa, ficou evidente que ainda persistem situações de discriminação e preconceito em muitos locais de trabalho, o que impede o pleno desenvolvimento e a participação da população LGBTQIA+. Infelizmente, a orientação sexual, a identidade de gênero e a expressão de gênero continuam sendo motivos de exclusão, assédio e violência nos ambientes profissionais, acarretando consequências negativas tanto para os indivíduos quanto para as organizações.

No entanto, também é possível constatar um crescente grau de conscientização e mobilização para combater essas questões. Cada vez mais empresas estão compreendendo a importância da diversidade e inclusão, implementando políticas de não discriminação e criando ambientes de trabalho mais acolhedores e respeitosos para seus funcionários LGBTQIA+. Essas organizações têm percebido que a inclusão de diferentes orientações sexuais e identidades de gênero não é apenas uma questão ética, mas também traz benefícios tangíveis, como o aumento da criatividade, produtividade e satisfação dos colaboradores.

Nesse contexto, políticas de recrutamento e seleção inclusivas, programas de capacitação e sensibilização, redes de apoio internas e a promoção de uma cultura organizacional diversificada e inclusiva despontam como pilares fundamentais no escopo de propiciar a inclusão da população LGBTQIA+ no ambiente de trabalho. Outrossim, urge salientar o papel desempenhado pela legislação e pelos órgãos reguladores no amparo dos direitos e na salvaguarda contra a discriminação no ambiente do trabalho.

Por derradeiro, importa frisar que a inclusão da população LGBTQIA+ constitui um processo contínuo e dinâmico, demandando o engajamento e o comprometimento de todos os atores envolvidos. A batalha por uma sociedade mais justa e equânime não pode restringir-se a determinados segmentos, devendo ser abraçada como uma responsabilidade coletiva. Somente por meio do reconhecimento da dignidade e dos

direitos de todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero, lograremos construir um ambiente laboral verdadeiramente inclusivo e respeitoso, no qual todos possam ser plenamente valorizados e acolhidos em sua integralidade. Por esta razão, conclui-se que a hipótese formulada ao problema de pesquisa foi confirmado, uma vez que foi evidenciada a realidade desigual da população LGBTQIA+. Disposta a linearidade de uma construção de identidade baseada em meio à discriminações e violências, tornou-se fática a diferença de oportunidades que essa população minorizada enfrenta, necessitando assim de respaldo do Estado e da sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS

ÁLVARO, Mirla Cisne. Feminismo, lutas de classe e consciência militante feminista no Brasil. 2013. Tese (Doutorado em Serviço Social). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 408p. In: MENEZES, A. C. O.; NASCIMENTO, A. P. L. **LGBT e mercado de trabalho**: uma trajetória de preconceitos e discriminações. 2018.

BARBOSA, Márcia Silvana Silveira. **O papel da escola**: Obstáculos e Desafios Para Uma Educação Transformadora. Porto Alegre: [S.I.], 2004.

BARBOSA, Barbara. Entenda a importância das políticas de desenvolvimento de carreira para grupos minorizados. **GrupoSelpe**, 23 de dezembro de 2021.

BORTOLOZZI, Remom. Mosaico de Purpurina: revisitando a história do movimento lgbt no brasil. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde**, [S.L.], v. 13, n. 3, p. 1-5, 13 set. 2019. Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica em Saúde. <http://dx.doi.org/10.29397/reciis.v13i3.1831>. Disponível em: <https://www.reciis.iciict.fiocruz.br/index.php/reciis/article/view/1831/2302>. Acesso em: 10 maio 2023.

BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro; LIMA, Isabel Maria Sampaio Oliveira; SOUZA, Andrea Santana Leone de. A proteção dos direitos à identidade da criança intersexo: um olhar para além do registro civil. **Revista Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 13, n.02, 2022, p.1200-1223.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 maio 2023.

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. Departamento de Apoio à Gestão Participativa. **Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais**. Brasília. 1. ed., 1. reimp. Ministério da Saúde, 2013.

COSTA, Ângelo Brandelli; NARDI, Henrique Caetano. Homofobia e Preconceito contra Diversidade Sexual: Debate Conceitual. **Temas em Psicologia**, 2015. v. 23, nº 3, 715-726.

COUTINHO, J. A. As ONGs: origens e (des)caminhos. **Lutas Sociais**, [S. I.], n. 13/14, p. 57–64, 2005. DOI: 10.23925/ls.v0i13/14.18668. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/18668>. Acesso em: 23 jun. 2023.

DESEMPREGO. **IBGE**, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 23 abr. 2023.

DOURADO, Luiz Fernandes. **Elaboração de políticas e estratégias para a prevenção do fracasso escolar**. Documento Regional BRASIL: Fracasso escolar no Brasil: políticas, programas e estratégias de prevenção ao fracasso escolar, 2005.

DUARTE, Francisco Ednardo Barroso. **As representações sociais de universitários de sexualidades LGBT sobre seus processos de escolarização e as implicações em seus projetos de vida**. Belém do Pará, 2015.

EM PESQUISA inédita do IBGE, 2,9 milhões de adultos se declararam homossexuais ou bissexuais em 2019. **Agência IBGE Notícias**, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/33785-em-pesquisa-inedita-do-ibge-2-9-milhoes-de-adultos-se-declararam-homossexuais-ou-bissexuais-em-2019>. Acesso em: 10 maio 2023.

FÁBIO, André Cabette. A trajetória e as conquistas do movimento LGBTI+ brasileiro. **Jornal Nexo**, 17 jun. 2017. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/explicado/2017/06/17/A-trajet%C3%B3ria-e-as-conquistas-do-movimento-LGBTI-brasileiro>. Acesso em 11 abr. 2023.

FREITAS, Júlio César Rufino de. **Exclusão Social, Fracasso e Evasão Escolar de Jovens Homossexuais**. Local de Publicação, 2011.

GARCIA, Sâmia de Christo. LGBTQIAP+: Você sabe o que essa sigla significa? **TRT4. Porto Alegre**. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/465934>. Acesso em: 20 mar. 2023.

JÚNIOR, Carlos Augusto Alves de Souza; MENDES, Diego Costa. Políticas públicas para população LGBT: uma revisão de estudos sobre o tema. **EBAPE.BR**, v. 19, Edição Especial, Rio de Janeiro, nov. 2021.

LEGISLAÇÃO CANADENSE. **Projeto de lei C-16**. Royal Assent, 16 de junho de 2017. Disponível em: <https://www.parl.ca/DocumentViewer/en/42-1/bill/C-16/royal-assent>. Acesso em: 10 maio 2023.

LGBTQIAP+: Você sabe o que essa sigla significa? **Justiça do Trabalho TRT da 4ª Região (RS)**. 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/465934>. Acesso em: 22 mar. 2023.

MACRAE, Edward. **A construção da igualdade-política e identidade homossexual no Brasil da “abertura”**. Salvador: EDUFBA, 2018.

MANUAL Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5). 5ª edição. Porto Alegre: Artmed, 2013.

MELLO, Luiz; AVELAR, Rezende Bruno de; MAROJA, Daniela. Por onde andam as políticas públicas para a população LGBT no Brasil. **Sociedade e Estado**, [S.L.], v. 27, n. 2, p. 289-312, ago. 2012. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-69922012000200005>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/xZP7MNQxfysrJX53QTdcXsD/?format=html>. Acesso em: 10 maio 2023.

OLIVEIRA, Francisco Lidoval de; NÓBREGA, Luciano. Evasão escolar: um problema que se perpetua na educação brasileira. **Revista Educação Pública**, v. 21, nº 19, 25 de maio de 2021. Disponível em:

<https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/21/19/evasao-escolar-um-problema-que-se-perpetua-na-educacao-brasileira>. Acesso em: 26 abr. 2023.

PENTEADO, Darcy. LAMPIÃO. Saindo do Gueto. Revista Lampião da Esquina, Rio de Janeiro, n. 0, p. 2, 1978.

PINTO, Rhanielly Pereira do Nascimento. História do Movimento LGBT no Brasil. **Revista Hist. UEG**, Morrinhos, v.9, n.1, e-9. Universidade Federal de Goiás, 2018.

PROGRAMA Municipal de Pacificação Restaurativa promove Círculos de Construção de Paz com a população LGBTQIA+, 27 de outubro de 2021. **Prefeitura, de Caxias do Sul**, 2021. Disponível em: <https://caxias.rs.gov.br/noticias/2021/10/programa-municipal-de-pacificacao-restaurativa-promove-circulos-de-construcao-com-a-populacao-lgbtqia>. Acesso em: 29 maio 2023.

REIS, Toni. **Manual de Comunicação LGBTI+**. 2ª edição. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI / GayLatino, 2018.

RESENDE, Livia da Silva. **Homofobia e violência contra população LGBT no Brasil: uma revisão narrativa**. [S.l.], 2016.

BRASIL. **Resolução CFP nº 001/99 de 22 de março de 1999**. Conselho Federal de Psicologia, Brasília, 22 de março de 1999. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/1999/03/resolucao1999_1.pdf. Acesso em: 10 mar. 2023.

SECRETARIA DA SAÚDE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Capacitação sobre notificação de violência por LGBTfobia tem participação de 30 municípios gaúchos. **Secretaria da Saúde/RS**, 01 de junho de 2016. Disponível em: <https://saude.rs.gov.br/capacitacao-sobre-notificacao-de-violencia-por-lgbtfobia-tem-participacao-de-30-municipios-gauchos>. Acesso em: 27 maio 2023.

SEFFENER, Fernando. Equívocos e Armadilhas na Articulação Entre Diversidade Sexual e Políticas de Inclusão Escolar. In: JUNQUEIRA, Rogério Diniz. **Diversidade Sexual na Educação: Problematização Sobre a Homofobia nas Escolas**. Brasília: UNESCO, 2009.

SILVA, Stella Alves Rocha da; TORRES, Mariana Souza. **Saúde e tecnologias educacionais: dilemas e desafios de um futuro presente**. Rio de Janeiro: Editora Epitaya, 2021. ISBN: 978-65-87809-30-4.

SILVEIRA, Resiane Paula da. **Diversidade e Diferença Gênero e Inclusão: Perspectivas**. Volume 1. Formiga/MG: Editora MultiAtual, 2023.

SOMOS - Comunicação, Saúde e SexualidadeONG. **Evoe.cc**, c2021. Disponível em: <https://evoe.cc/somos#:~:text=Quem%20Somos,AIDS%20e%20do%20Movimento%20LGBT%2B>. Acesso em: 13 de junho de 2023.

SOUZ, Celina. **Políticas Públicas: Conceitos, Tipologias e Sub-Áreas**. Bahia: Fundação Luís Eduardo Magalhães, 2002. Disponível em: <https://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/3843/material/001-%20A-%20POLITICAS%20PUBLICAS.pdf>. Acesso em: 30 maio 23.

UNIVERSIDADE FRANCISCANA. A Importância da Qualificação Profissional para o Mercado de Trabalho. **UFN**, [20--]. Disponível em: <https://www.ufn.edu.br/site/blog/a-importancia-da-qualificacao-profissional-para-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 22 mar. 2023.