

Artigo Original

Mapeamento de ações governamentais sobre a inserção e a permanência da população LGBT no trabalho

Mapping of government actions on the insertion and permanence of the LGBT population at work

Alexia Costa Lima^a , Reinan dos Santos Sousa^a , Andrezza Marques Duque^a ,
Iara Falleiros Braga^{b,c} , Marina Batista Chaves Azevedo de Souza^{b,d} 

^aUniversidade Federal de Sergipe – UFS, Lagarto, Brasil.

^bUniversidade Federal da Paraíba – UFPB, João Pessoa, Brasil.

^cUniversidade de São Paulo – USP, Ribeirão Preto, SP, Brasil.

^dUniversidade Federal de São Carlos – UFSCar, São Carlos, SP, Brasil.

Como citar: Lima, A. C., Sousa, R. S., Duque, A. M., Braga, I. F., & Souza, M. B. C. A. (2024). Mapeamento de ações governamentais sobre a inserção e a permanência da população LGBT no trabalho. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 32, e37010. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO284637001>

Resumo

Introdução: É importante discutir sobre a relação entre a população LGBT, o trabalho e as responsabilidades governamentais acerca das inserções e permanências nesta atividade, uma vez que na sociedade capitalista o trabalho é o elo fundamental entre as pessoas, seus projetos de vida e sua participação social. **Objetivo:** Mapear ações e/ou práticas em endereços eletrônicos controlados pelo Estado brasileiro que tinham como objetivo principal a inserção/permanência de pessoas LGBT no trabalho. **Métodos:** Trata-se de um estudo exploratório, qualitativo e documental. **Resultados:** Retornaram 90 ações, a maioria concentrada no ano de 2022 e na região Nordeste do Brasil. As ações estavam relacionadas ao trabalho informal e não foi possível afirmar que estas garantem a inserção/permanência no trabalho. Considera-se que os governos devem realizar parcerias com empresas públicas, privadas e com o terceiro setor, responsabilizando-os, normatizando e garantindo a inserção/permanência. **Conclusão:** É preciso uma reparação histórica, diminuição da exclusão, do preconceito e das violências contra a comunidade LGBT. Desta forma, aponta-se que ainda estão colocados muitos e complexos desafios para a participação social desta população, considerando a inclusão por meio do trabalho.

Palavras-chave: Condições de Trabalho, Estudos de Gênero, Trabalho, Sexualidade.

Recebido em: Nov. 29, 2023; 1ª Revisão em: Dez. 11, 2023; 2ª Revisão em: Abr. 6, 2024; Aceito em: Maio 22, 2024.



Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Abstract

Introduction: It is important to discuss the relationship between the LGBT population, work and government responsibilities regarding insertions and permanence in this activity, since in capitalist society work is the fundamental link between people, their life projects and their participation Social. **Objective:** To map actions and/or practices on electronic addresses controlled by the Brazilian State that had as their main objective the insertion/permanence of LGBT people at work. **Methods:** This is an exploratory, qualitative and documentary study. **Results:** 90 actions returned, the majority concentrated in the year 2022 and in the Northeast region of Brazil. The actions were related to informal work, and it was not possible to state that they guarantee insertion/permanence in work. It is considered that governments must form partnerships with public and private companies and the third sector, holding them accountable, standardizing and guaranteeing insertion/permanence. **Conclusion:** Historical reparation is needed, reducing exclusion, prejudice and violence against the LGBT community. In this way, it is pointed out that there are still many complex challenges for the social participation of this population, considering inclusion through work.

Keywords: Working Conditions, Gender Studies, Work, Sexuality.

Introdução

Considerando a temática deste trabalho, é essencial esclarecer os conceitos de gênero, sexualidade e sexo abordados na pesquisa. Esses conceitos são fundamentais para entender as dinâmicas sociais e os fatores que contribuem para a discriminação, violência e exclusão da comunidade LGBT, além de justificar a elaboração deste estudo.

Compreende-se que o gênero, primeiro conceito citado, refere-se às construções culturais das sociedades, a exemplo das características consideradas femininas e masculinas, relacionadas à forma como o sujeito se apresenta socialmente. Vincula-se o conceito de sexualidade especificamente à atração afetivo-sexual de um sujeito por outro(s) sujeito(s), estando esta ligada à orientação sexual. Apesar de a concepção de sexo remeter à biologia e à genética e se relacionar sobretudo com a genitália que um sujeito nasce (Heilborn & Rodrigues, 2018), a compreensão biológica de sexo atual (e a existência de apenas dois sexos) não é consensual, e passa por uma construção que consideramos aqui como sociocultural, com forte influência da medicina ocidental e do conservadorismo.

Essas compreensões impactam diretamente nas formas que os sujeitos se identificam, têm acesso a direitos e se relacionam. Pessoas que não estão em consonância com o que é esperado pela sociedade em termos de sexo, gênero e sexualidade sofrem represálias de diferentes tipos. Socialmente, existe uma linearidade que deve ser apresentada entre sexo, gênero e sexualidade, considerada “adequada” (sexo em paridade com gênero, e sexualidade direcionada ao sexo oposto).

Estabelecer que existem diferenças entre sexo e gênero, e considerar que pessoas pertencentes a um sexo podem se auto identificarem com gêneros considerados “opostos” ou pertencerem a orientações sexuais que não se limitam aos relacionamentos com pessoas de sexos diferentes pressupõe uma escolha teórica e política expressada nesta pesquisa, voltada à crítica

à sociedade patriarcal e machista, à heterossexualidade compulsória, à heteronormatividade, ao conservadorismo e ao fundamentalismo religioso. Essas possibilidades de diferenciação teórica foram ferramentas importantes, inclusive, desde as lutas em torno dos direitos das mulheres (Heilborn & Rodrigues, 2018), as quais embasaram a luta da comunidade LGBT.

A comunidade LGBT¹ (lésbicas, gays, bissexuais e transexuais), ou população dissidente de gênero e sexualidade, público-alvo da presente pesquisa, agrupa pessoas que não apresentam necessariamente uma “linearidade” entre os conceitos citados. O Brasil continua sendo o campeão mundial de homicídios contra as populações dissidentes de gênero e sexualidade, e as violências podem ser do tipo física, psicológica, sexual e relacionada à negligência por parte de uma organização ou instituição social, podendo inviabilizar a participação social (Cabral et al., 2013).

Mesmo que atualmente no Brasil as violências com motivação LGBTfóbicas estejam sendo analisadas como crime (especificamente enquadradas enquanto crime de racismo), esses crimes são subnotificados e essa população é, muitas vezes, negligenciada pelo Estado em vários setores (Junqueira et al., 2020). Essa exclusão impede o desenvolvimento de trajetórias de vida dignas e limita o acesso a direitos, como o trabalho digno, seguro, valorizado e bem remunerado.

Na perspectiva de Ozeren (2014), a comunidade LGBT continua se defrontando com uma sucessão de desafios em diferentes dimensões da vida, como a saúde e a participação social. No ambiente de trabalho, essas pessoas vivenciam a exclusão, o medo de serem demitidos, ou de sofrerem opressões e constrangimentos.

A LGBTfobia institucional é um conceito que se refere às ações de omissão ou às práticas discriminatórias por parte das instituições. A LGBTfobia institucional é algo que corriqueiramente ocorre durante o trabalho de sujeitos da comunidade LGBT. Considerando a importância desta atividade em uma sociedade regida pela racionalidade capitalista, esta é uma problemática que deve ser analisada (Brasil, 2017).

A discriminação por identidade de gênero ou orientação sexual não é prejudicial apenas para o sujeito que a sofre, mas também para a organização da qual ele faz parte, que pode perder mão de obra qualificada. Entende-se o Estado como protagonista nos processos de fiscalização e regulação da participação social e da inclusão no trabalho de todas as pessoas, devendo atuar junto aos atores responsáveis pela geração de vagas de emprego.

O anterior Ministério de Direitos Humanos, implementado por um governo considerado progressista, foi extinguido em 2019 por um governo de extrema direita, liderado à época pelo político Jair Messias Bolsonaro. Isso explicitou uma mudança de paradigma entre governos e um retrocesso para a população LGBT. O ex-presidente se expressava de forma violenta contra a comunidade LGBT, contra indígenas, negros e mulheres. Somado a isso, o avanço de reformas políticas no referido governo impôs desafios à seguridade social e aos direitos trabalhistas.

Recentemente, o Brasil elegeu democraticamente um Governo de vertente política de esquerda, sendo esperados novos avanços. Líderes de movimentos sociais, como o movimento LGBT, já se manifestaram publicamente dizendo que veem com bons olhos

¹ Será utilizada essa nomenclatura compreendendo que se está em consonância com a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LGBT), estabelecida pelo Ministério da Saúde do Brasil. Todavia, compreendemos que o movimento social passa a incluir outras letras na sigla, de forma a dar visibilidade a outras identidades de gênero e sexualidade. Além disso, também foram utilizados os termos: comunidade LGBT, população LGBT e população dissidente de gênero e sexualidade, uma vez que estes se apresentam em estudos sobre o tema.

esta mudança, já que é papel dos gestores e de todo o corpo organizacional mudar um quadro vigente que não prioriza a comunidade LGBT.

Desta forma, é importante discutir sobre a população LGBT e o trabalho no Brasil, e sobre o papel que o Estado vem exercendo em processos de inserção e permanência. Essa reflexão parte da compreensão de que na sociedade capitalista o trabalho é o elo fundamental entre as pessoas (Antunes, 2010), incluindo seus projetos de vida e sua participação social.

Os problemas com o trabalho, incluindo a inserção e a permanência nesta atividade, invadem as esferas pública e privada, individual e coletiva. Suas problemáticas acarretam inclusive em problemas de saúde físicos e psíquicos. Na vida adulta, o trabalho é a principal ocupação/atividade humana realizada pelas pessoas. Academicamente e socialmente, justifica-se a viabilização da pesquisa uma vez que as recentes mudanças políticas, sociais e econômicas tornam de interesse acadêmico realizar uma busca atual, ampla e baseada em fontes alimentadas pelos próprios governantes e por seus grupos de liderança.

Objetivo

O objetivo deste trabalho foi mapear ações e/ou práticas em endereços eletrônicos controlados pelo Estado brasileiro (especificamente governos municipais das capitais dos estados brasileiros, estaduais, suas secretarias, departamento e coordenadorias) que tenham como objetivo principal a inserção ou a permanência de pessoas LGBT no mercado de trabalho.

Método

Trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva, do tipo documental, que utilizou de dados públicos, ou seja, dados secundários. Considerando as discussões feitas, o estudo está alinhado aos objetivos de pesquisas com abordagens qualitativas. Sobre a utilização de dados secundários, relata-se que Souza & Helal (2016) já utilizaram a mesma forma de coleta para realizar pesquisas sobre ações governamentais com a comunidade LGBT, apontando avanços e desafios.

Como recurso para a coleta dos dados e informações da pesquisa, foi elaborado um quadro matriz. A coleta foi iniciada em novembro de 2022 e foi finalizada em janeiro de 2023. A Tabela 1 explicita os itens que foram incluídos:

Tabela 1. Itens de busca.

Região	Estado	Órgão	Link	Data	Vigente (Sim/ Não)	Tipo	Nome	Ano	Público	Quantidade
--------	--------	-------	------	------	-----------------------	------	------	-----	---------	------------

Fonte: Elaborado pelos autores.

Os dados foram coletados nos *sites* públicos oficiais de todas as unidades federativas brasileiras, que incluem estados e Distrito Federal, assim como nos *sites* oficiais das prefeituras de suas capitais. Foram procuradas práticas (ações, projetos, cursos, eventos, capacitações e serviços) que fossem voltadas para a inserção/permanência de pessoas LGBT no trabalho. A coleta foi realizada sem filtro de data. A Tabela 2 explicita as etapas de busca.

Tabela 2. Descrição das etapas da busca.

Etapas	Descrição das etapas
Etapa 1	Acesso à plataforma de pesquisa Google e posteriormente aos <i>sites</i> dos governos de todas as unidades federativas brasileiras, que incluem estados e Distrito Federal, incluindo também as prefeituras de suas respectivas capitais.
Etapa 2	Pesquisa na aba de busca disponível na página inicial dos <i>sites</i> , utilizando somente as palavras-chave: Trabalho, LGBT, ações, cursos, capacitações e geração de renda (uma de cada vez).
Etapa 3	A não obtenção de dados na aba de busca dos <i>sites</i> gerou uma nova busca, que era realizada de forma manual por meio do menu “notícias” de cada um dos <i>sites</i> oficiais.
Etapa 4	A não obtenção de dados no menu de notícias gerou uma busca nas abas de secretarias, coordenadorias e outras opções, de maneira a esgotar os <i>links</i> de acesso dos <i>sites</i> e aumentar as chances de encontrar as práticas.
Etapa 5	Todas as ações que foram encontradas foram analisadas individualmente.
Etapa 6	Após as leituras sobre o que seria cada prática descrita nos <i>sites</i> , foram incluídas as que respondem ao objetivo da pesquisa e excluídas aquelas ações que não se referiam especificamente à inserção/permanência no trabalho da comunidade LGBT.
Etapa 7	As ações que correspondiam ao objetivo desta pesquisa tiveram seus dados anexados ao quadro matriz e foram integradas às reflexões do estudo.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Os dados obtidos foram analisados tanto de forma descritiva, com relação aos números obtidos na análise (quantidade de ações por região, por estado e quantidade de ações municipais, entre outros), quanto por meio de temas reflexivos de análise, como fizeram Souza & Helal (2016).

Os três temas de reflexão foram definidos *à posteriori*. Foram estabelecidas as inferências entre os dados e os referenciais teóricos utilizados nesta pesquisa. Para a discussão acerca da comunidade LGBT, foram utilizados referenciais pós-modernos, os quais colocam sexo, gênero e sexualidade enquanto construções sociais e culturais. Para as análises do campo do trabalho, utilizou-se bases teóricas que tecem críticas ao capitalismo e seus movimentos de precarização, sobretudo os estudos da sociologia do trabalho pautados em análises que privilegiam o materialismo histórico e dialético enquanto teoria e método de transformação econômica, política e social.

Resultados

A seguir, será apresentado um código de resposta rápida (*QR Code*) por meio da Figura 1, que contém os dados coletados e inseridos no quadro matriz. A apresentação em forma de *QR Code* se dá devido ao tamanho e extensão do quadro que contém os dados coletados. Essa estratégia de exposição de dados já foi utilizada no estudo de Mazaro et al. (2021). Esta vem sendo uma estratégia adotada por autores(as) que elaboram estudos que geram grande quantidade de dados. Considerando a importância de expor dados aos leitores, e entendendo que muitas vezes a exposição desses dados é incompatível com o formato de revistas científicas, pontua-se que o código de resposta rápida é uma ferramenta possível para tornar claro o processo da elaboração da discussão de pesquisas qualitativas.



Figura 1. Acesso ao quadro de resultados via *QR Code*.

Fonte: Elaborado pelos autores.

De maneira a descrever preliminarmente o quadro de resultados obtidos, explicita-se que este foi desenvolvido e dividido em 11 itens, sendo o primeiro as regiões brasileiras (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul), o segundo os estados brasileiros (Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia, Roraima, Tocantins, Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte, Sergipe, Distrito-Federal, Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro, São Paulo, Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina), o terceiro os órgãos responsáveis pelo tipo de ação, a quarta os *links* das ações encontradas, o quinto a data de acesso da coleta, o sexto se a ação está em vigência ou não, o sétimo qual a caracterização das ações (Conferência, Plano, Geração de renda, Reunião, Evento, Cursos, Capacitação, Financiamento, Qualificação, Cerimônia, Rede, Produção, Serviço, Encontro, Palestra, Ação, Projeto, Seminário, Oficina e/ou Programa), o oitavo o nome da ação, o nono o ano de criação ou início da ação em questão, o décimo o público-alvo (dentro da sigla LGBT) e o décimo primeiro item foi a quantidade de pessoas que a ação contempla ou o quanto ela alcançou. Quando não informados pelo *site*, os itens não foram preenchidos no quadro.

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

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

Na região Nordeste, foram encontradas 47 ações, mostrando-se a região com mais ações entre seus estados. Foram encontradas práticas em Alagoas (uma ação), Bahia (cinco ações), Ceará (oito ações), Maranhão (duas ações), Paraíba (10 ações), Pernambuco (nove ações), Piauí (quatro ações), Rio Grande do Norte (três ações) e Sergipe (cinco ações).

No Centro-Oeste, foram encontradas apenas seis ações ao todo nos seguintes estados: Mato Grosso (quatro ações) e Mato Grosso do Sul (duas ações). Coletando os dados da região Sudeste, foram encontradas 12 ações entre os estados de Espírito Santo (quatro ações), Minas Gerais (uma ação), Rio de Janeiro (duas ações) e São Paulo (cinco ações). Por fim, na região Sul foi identificado o total de nove ações nos *sites*, que constam nos estados de Paraná (uma ação) e Rio Grande do Sul (oito ações). No Distrito Federal não foi encontrada nenhuma ação disponível para consulta durante o período de coleta deste estudo.

Considerando a relação entre os dados descritivos obtidos por meio do quadro e o referencial teórico adotado para essa pesquisa, foram elaborados três temas reflexivos, desenvolvidos no tópico de discussão a seguir. Os dados descritivos estão discutidos junto desses temas, uma vez que geraram e que exercem direta influência nas reflexões feitas a partir do embasamento teórico desta pesquisa.

Discussão

1) Atualmente, os agentes governamentais garantem a inserção e a permanência?

A maioria das ações mapeadas foram do tipo cursos, eventos, projetos e serviços. Não foi possível afirmar, por meio dos dados, que ações como essas garantem necessariamente a inserção e a permanência em vagas de trabalho, uma vez que isso também se dá por meio da elaboração de políticas, de leis e da fiscalização do Estado a essas políticas e leis. Os processos de exclusão vivenciados pela população LGBT fazem com que os processos de inserção e a permanência no trabalho sejam efetivos a partir de ações que possibilitem a oferta de vagas de trabalho. Em um sistema econômico capitalista que lucra com o não direito, essas ações devem ser normatizadas e constantemente fiscalizadas pelo poder público.

Como trazem Pinheiro & Soares (2020), o discurso pautado pelo Governo Federal brasileiro dos últimos quatro anos teve como objetivo minimizar problemáticas de alguns grupos sociais vulneráveis, como a população LGBT. Essas narrativas colocaram como desnecessário promover o apoio às políticas sociais ou à criação/ampliação de programas de cotas que visam à reparação histórica e social.

As ações do período de 2022, ano que apresentou os maiores resultados em termos quantitativos, não podem ser consideradas como efetivas para a inserção no trabalho. Neste período, apenas quatro ações tratavam efetivamente sobre a existência de vagas de trabalho para a população LGBT (e para outras populações vulneráveis), a exemplo da elaboração de um fórum, de dois projetos e de um programa, todos concebidos no âmbito dos governos municipais e estaduais e não necessariamente em articulação com o governo federal.

Foi observado que as ações encontradas não eram exclusivas para a população LGBT, o que pode dificultar, inclusive, o processo de elaboração de estratégias que olhem para necessidades específicas desta população. Além disso, a maior parte das ações do ano de 2022 eram cursos/eventos/palestras, os quais, além de não garantirem a existência de trabalhos, reforçam o estereótipo deste grupo.

A existência de cursos profissionalizantes de cabeleireiro ou manicure fortalece a ideia preconcebida na sociedade de que esta comunidade está sempre vinculada a trabalhos entendidos socialmente como femininos. Esta ideia pode, inclusive, fortalecer a narrativa de que a capacidade técnica e intelectual do indivíduo homossexual é limitada para exercer outras funções (Coimbra, 2011). Ainda que os referidos trabalhos não devam ser discriminados, ou ainda que existe o desejo de pessoas LGBT realizarem as capacitações

com este tema, deve-se apontar que dentro de uma estrutura social machista e conservadora existe a linha tênue entre desejo e falta de opção. Essa é uma problemática acerca do mundo do trabalho que deve ser cuidadosamente analisada.

Assim, o quantitativo importante de ações realizadas em 2022 não exclui a existência dos retrocessos relacionados aos discursos do governo federal que acontecia nesta época. Independente da quantidade de ações, a descrição destas ações pode estar diretamente ligada ao cenário político brasileiro dos últimos anos, mencionado anteriormente.

Das 90 ações, foram identificadas capacitações e qualificações, cursos, projetos e programas, oficinas e eventos que tinham como objetivo promover a inserção da população LGBT no trabalho, oferecendo ações que gerassem recursos para que a população pudesse ter uma renda. A maioria das ações deste tipo focaram no desenvolvimento de trabalhos autônomos/informais e/ou treinamento para atividades consideradas socialmente femininas, como citado anteriormente (cabeleireiro, esteticista, manicure e pedicure, maquiagem, culinária, designer de sobancelha, bordado e artesanato). Foram encontradas, em menor número, capacitações para vendas, empreendedorismo, borracheiro, barbearia, comunicação oral e escrita, educação financeira e curso de idiomas.

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

As cotas, um polêmico exemplo de garantia de inserção no trabalho, vinculam a ideia de uma ideologia de reparação social, por meio de um movimento que promova a mudança na desigualdade de gênero, étnica, de sexualidade etc. Todavia, ressalta-se que é necessário olhar para o problema da vulnerabilidade social e da luta de classes, para que os problemas sociais não sejam completamente descolados de uma totalidade, que não se restringe necessariamente a questões de gênero e sexuais. Contudo, ressalta-se que a resistência da população civil acerca das cotas e ao acesso ao trabalho sempre existiu, independente de posicionamento político ou partidário.

Na perspectiva de Leite (2011), deve ser dada continuidade aos programas sociais e às políticas sociais já criadas em décadas anteriores e voltadas às populações socialmente vulneráveis. Deve ser pautado como urgente, junto a essas políticas, a questão da garantia do acesso ao trabalho, em todos os âmbitos.

De acordo com Batalha (2014), o ato de discriminação e violência contra as pessoas LGBT no ambiente de trabalho está relacionado ao comportamento e à mentalidade heteronormativa e machista por parte dos executores de serviços, já que não existem dados que indiquem que a orientação sexual ou identidade de gênero sejam fatores que tenham influência na produtividade e na capacidade para o trabalho. Silva & Luna (2019) citam que transexuais enfrentam dificuldades maiores para a inserção no trabalho do que pessoas pertencentes a outras identidades e sexualidades da sigla LGBT.

Em pesquisa divulgada no ano de 2020 pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (2020), têm-se que cerca de 90% desse público está situado na prostituição, tendo como obtenção de renda essa atividade, algo que está diretamente ligado à cultura de exclusão, já citada, e à falta de direito ao trabalho formalizado.

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

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

É necessário realizar a crítica aos termos trabalho “autônomo” ou “empreendedor”, sobretudo quando se analisa populações vulneráveis que se submetem a este tipo de trabalho. Embora essa ocupação seja uma alternativa para alguns, sobretudo em uma sociedade do desemprego, este é escasso de direitos e de proteção social, e sempre defendido por governos neoliberais e por grandes contratantes.

Citando Souza & Lussi (2022), o dito “exército industrial de reserva”, uma população residual que não foi absorvida em nenhuma fase do capitalismo, continua não sendo incorporada aos sistemas formais de trabalho e, desta forma, continua vivenciando trabalhos permeados pelo “não direito”. O trabalho “autônomo”, que no caso de populações vulneráveis também identificamos como trabalho informalizado, foi incorporado ao capitalismo como mão de obra barata, uma vez que este sistema funciona por meio da informalidade e da exploração do trabalhador.

Assim, deve-se olhar atentamente para discursos que incentivam a proliferação desses trabalhos. A ideia de que o trabalhador “é livre, decide o próprio futuro e, sendo assim, é responsável pelos seus fracassos e por suas próprias oportunidades de trabalho” (Souza & Lussi, 2022, p. 5) deve ser relativizada quando discutimos sobre populações que historicamente sempre vivenciaram o não direito e os problemas relacionados à participação social. Desta forma, é necessário o investimento em políticas de incentivo à inserção e permanência em trabalhos formalizados e até mesmo em iniciativas mais coletivas. Pode-se inclusive investir no financiamento para a criação de cooperativas, por exemplo, onde são criadas organizações formais que buscam garantias legais para todos os membros e tentam superar relações de exploração baseadas em hierarquias de poder e econômicas (Webering, 2020).

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

Tem-se desenhada, com base na compreensão de estudos acadêmicos e dos dados dessa pesquisa, uma situação problemática: se, por um lado, foram mapeadas várias ações que se

dizem voltadas à inserção desta população no trabalho, por outro lado, não existe nenhum meio legal para garantir trabalho para essa população e reparar historicamente toda a experiência de exclusão sofrida ao longo da história. Ainda, é importante mencionar que, para além da inserção de grupos segmentários, é necessário pensar em estratégias que diminuam a desigualdade social, facilitando o acesso ao trabalho digno, justo e bem remunerado.

O acesso ao trabalho deve ser garantido pelo Estado, visando à minimização das desigualdades, à garantia de direitos e à participação social. Caumo & Calazans (2018) relatam que a Administração Pública do Brasil deve efetivar, garantir e promover os direitos fundamentais a todos os cidadãos brasileiros. Para tanto, compreende-se como necessária a concretização de ações práticas, como leis, projetos, programas e políticas que realmente priorizem a garantia desses direitos.

De acordo com Barbosa (2009), na perspectiva de conquista aos direitos de igualdade e acesso às oportunidades, é visível que estes não podem ser efetivados sem a participação direta do Estado, pois este tem o dever de transformar as desigualdades em oportunidades. Nos tempos atuais, o trabalho significa mais do que a possibilidade de obtenção do mínimo para viver, mas simboliza a realização pessoal, pela satisfação em consumir bens e serviços colocados à disposição do indivíduo em um sistema capitalista. O trabalho representa também fator de integração com o semelhante, e possibilidade de equilíbrio psíquico e emocional por meio da consciência de utilidade social.

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

Cerca de 90% da população de travestis e mulheres trans exerciam a atividade da prostituição como um meio de garantir uma renda, sendo uma atividade que apresenta diversos perigos, evidenciando a baixa expectativa de vida desta população no Brasil. A Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) estima que aproximadamente 90% das travestis e mulheres transexuais no Brasil estejam inseridas na prostituição. Esta atividade não dispõe de garantias trabalhistas no país. A parcela que consegue fugir a essa regra se encontra concentrada em outros trabalhos “autônomos” ou informais, que são reconhecidamente precários (*telemarketing* e salões de beleza) (Associação Nacional de Travestis e Transexuais, 2020).

Entretanto, mesmo que se constate o risco presente nesta atividade, há de se considerar uma outra face da inserção de mulheres trans à prostituição. Diante das diferentes exclusões sociais que esta população sofre, os espaços onde há prostituição acabam sendo locais em que é possível existir, exercer a sociabilidade, a identidade, a autonomia (Monzeli et al., 2015).

É necessário, ainda, problematizar o acesso da comunidade LGBT ao setor da educação, responsável por qualificar a população para vagas de trabalho formais, estáveis e bem remuneradas. Bento (2011) evidencia que a discriminação é uma das muitas violações que se manifestam nos espaços escolares e que incidem sobre a garantia de acesso e principalmente de permanência da população LGBT, que é constantemente

exposta a um ambiente de exclusão, marginalização e alvo da intolerância, dos discursos de ódio e de violências físicas e psicológicas.

As escolas, assim como outros ambientes sociais, ainda não sabem lidar com as diferentes formas de expressão de gênero e de sexualidade, provocando a evasão escolar e a baixa escolaridade, algo que acarreta menos oportunidades de inserção na economia formal. Uma pesquisa realizada em escolas no ano de 2016 pela Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT), em parceria com a Universidade Federal do Paraná (UFPR), revelou que 60,2% dos estudantes sentem insegurança durante sua experiência escolar devido à sua orientação sexual e/ou gênero (Brasil, 2016).

De acordo com Junqueira (2012), o ambiente escolar pode ser um lugar de opressão, discriminação e preconceitos, sendo um espaço produtor de violências para a comunidade LGBT. Em um estudo realizado no Brasil em 2015 sobre estudantes LGBT e o ambiente escolar, foi revelado que 73% dos estudantes LGBT sofrem agressão verbal por conta de sua orientação sexual e/ou gênero. Silva (2018) ressalta que a luta da população LGBT, sobretudo dos movimentos sociais em busca por direitos, preconiza alcançar alternativas e caminhos que visam incluir os sujeitos nos diferentes espaços sociais e institucionais.

Além disso, mesmo que o indivíduo possua uma alta escolaridade e todos os requisitos técnicos e práticos para a vaga, pessoas LGBT não conseguem se inserir em vagas que exigem maior qualificação. Identifica-se a escassez desta população em cargos e funções consideradas de liderança ou melhor remuneração (Paniza, 2021).

Por fim, neste mapeamento foram encontradas ações específicas apenas para gays e pessoas transexuais. Compreendemos que isso se dá sobretudo devido à vulnerabilidade social que vivem as pessoas trans. Todavia, tal fato nos permite refletir sobre a necessidade de que os órgãos públicos pensem também sobre sujeitos que compõem outras letras da sigla, e que muitas vezes são invisibilizados.

II) Distribuição das ações nas diferentes regiões do Brasil

Regiões com líderes políticos mais relacionados a setores conservadores, a exemplo das regiões Sul e Sudeste, que pressionaram contra a aprovação de leis que favoreciam populações excluídas socialmente, tiveram menor número de ações encontradas no mapeamento aqui realizado. Por outro lado, o Nordeste apresentou o maior número de ações e uma maior concentração de líderes políticos nesta região que, ao longo dos anos, fortaleceram discursos e pautas que consolidaram os direitos humanos.

Santos (2016) cita as pressões que os grupos eleitorais sofrem por discursos conservadores de segmentos sociais e empresariais que vão contra os sujeitos socialmente excluídos. Tais discursos já impulsionaram fortemente mudanças durante importantes disputas eleitorais no Brasil em que os candidatos declarados de “esquerda” cederam às pressões e recusaram, por exemplo, a aprovação do projeto de lei que tornava a homofobia um crime ou o que reconhecia o “casamento homoafetivo”, embora ambas as propostas tenham sido posteriormente aprovadas. Os representantes eleitorais considerados progressistas também já cederam a diversas propostas do empresariado voltadas à diminuição de direitos dos trabalhadores.

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

Em 2003, o governo que foi apoiado em grande parte pela região Nordeste, comandado por Luiz Inácio Lula da Silva, aprovou o projeto de Lei n. 379b/2003, que estabelecia o dia 28 de junho como o Dia Nacional do Orgulho Gay. No ano seguinte, em 2004, um novo programa foi aprovado, o programa Brasil sem Homofobia (BSH).

Em 2008, foi realizada a I Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais, que tinha como tema “Direitos humanos e políticas públicas: o caminho para garantir a cidadania de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais”. Existia também o Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – PNDCDH-LGBT, aprovado em 2009. No mesmo ano, foi realizada a publicação do decreto que cria o Programa Nacional de Direitos Humanos 3 – PNDH 3. A Coordenadoria Nacional de Promoção dos Direitos de LGBT foi criada em 2010 e implementou o Conselho Nacional LGBT também no ano de 2010, com representação paritária do governo federal e da sociedade civil.

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

De acordo com Souza & Lussi (2022), no ano de 2017 foi iniciado o desmonte das leis trabalhistas no governo comandado pelo político Michel Temer, que aprovou uma “reforma” Trabalhista, considerada um retrocesso em termos de direitos, apoiada também pela extrema direita que, logo após, assumiu a presidência do Brasil. Nesse período, ocorreu o aumento do trabalho informal, o desmonte da seguridade social, retrocessos em leis trabalhistas e a invisibilidade de algumas populações.

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

III) Notas sobre as responsabilidades do setor privado e do terceiro setor

Citando Juliani (2022), algumas empresas ainda expõem não reconhecer a necessidade ou vantagem em adotar um padrão de gestão em que inclua a comunidade LGBT, por questões referentes às diferenças sexuais e de identidade de gênero. Algumas dessas organizações visualizam que a imagem da empresa associada à causa LGBT pode gerar fatores negativos junto ao mercado, aos clientes, aos fornecedores e aos parceiros. Outras dessas empresas colocam a questão apenas para atrair a mídia, mas não as efetivam na prática.

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

Segundo Heloani & Silva (2015), os meios organizacionais têm discutido regularmente sobre agendas de inclusão e diversificação da força de trabalho, com propósito de criarem para as organizações imagens, ou mesmo identidades, de

responsabilidade social. Desse modo, atrela-se à responsabilidade do Estado em prover conexões com as empresas públicas e privadas, objetivando a responsabilidade social corporativa frente ao acesso ao trabalho. É importante que as empresas criem políticas que garantam a inserção de travestis, assim como é necessário que toda população LGBT tenha acesso e estejam dentro do quadro de funcionários, favorecendo a ascensão organizacional e o plano de carreira dessas pessoas.

Lopes (2009) ressalta que, mais do que responsabilidade das organizações privadas em promover incentivo à igualdade na inserção, o estado deve ter iniciativa e participação, procedendo em benefício à comunidade a garantia de direito à liberdade, à educação, à saúde, ao trabalho digno e segmentos que lhes são assegurados pela Constituição Federal.

As políticas de inserção de grupos sociais que vivenciam a exclusão no dia a dia melhoram a percepção no meio empresarial da tomada de decisão, estimula positivamente para o acréscimo da criatividade e aperfeiçoamento, possibilitando enfatizar uma melhor adesão de *marketing* aos diferentes consumidores, inserindo a população LGBT. Assim, empresas que não adotarem uma força de trabalho diversificada e não souberem visualizar que essas diferenças podem resultar em melhorias poderão sofrer uma desvantagem concorrencial (Cox, 1991).

Todavia, de acordo com Rondas & Machado (2015), existem, na sociedade brasileira, iniciativas públicas e privadas, como instituições e associações, que promovem a garantia de direitos coletivos em prol da comunidade LGBT, como a Associação Brasileira de Lésbicas, Gays e Travestis (ABGLT), a Associação Lésbica de Minas (ALEM), a Associação de Transexuais e Travestis de Minas Gerais (ASSTRAV), o Grupo Ellos Pela Livre Orientação Sexual (ELLOS), o Centro de Luta Pela Livre Orientação Sexual (CELLOS), o Centro de Referência pelos Direitos Humanos e Cidadania LGBT de Minas Gerais (CRLGBT), o Grupo Universitário em Defesa da Diversidade Sexual (GUDDS), o Movimento Gay de Betim (MGB), o Movimento Gay de Minas (MGM), o Movimento Organizado de Combate à Homofobia (MOOCAH), a Parada Gay de Belo Horizonte, e o movimento UNA-se pelo fim da violência contra mulheres (UNA-se). Dessa maneira, visualiza-se a importância da contribuição dos movimentos sociais, dos setores públicos, privados e do terceiro setor em criar ou ampliar iniciativas para fornecimento de oportunidades organizacionais para o direito e acesso ao trabalho da população LGBT no mercado laboral.

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

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

Em um Seminário sobre LGBTfobia e Racismo realizado no Brasil em 2017, Alessandra Makeda, tradutora e ativista, reforçou que o alto número de pessoas transexuais inseridas na

prostituição “está totalmente relacionado com a falta de aceitação de empregadores, e que a não colocação, em muitos casos, é um reflexo do preconceito” e que “Mesmo tendo uma formação educacional com habilidades em mais de cinco idiomas, enfrentei, e ainda enfrento, dificuldades para inserção no mercado de trabalho” (Brasil, 2017, p. 7).

Embora os dados obtidos nesta pesquisa não tenham a finalidade de discutir sobre como os governos vêm articulando as vagas de trabalho junto ao setor privado e ao terceiro setor, este tópico de discussão foi pensado para funcionar como uma reflexão ou como “notas para uma solução” que responsabilize diferentes atores. Considera-se aqui que o Estado deve propor medidas que garantam essa inserção junto aos mencionados setores (privado e terceiro setor), e de buscar meios de fiscalizar a efetivação desse direito. A interlocução entre a esfera pública, privada e o terceiro setor foi aqui entendida como alguma prática possível e necessária no processo de inserção e permanência de pessoas dissidentes de gênero e sexualidade em atividades de trabalho formais, justas e bem remuneradas.

Conclusão

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

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

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

Referências

Antunes, R. (2010). A crise, o desemprego e alguns desafios atuais. *Serviço Social & Sociedade*, (104), 632-636.

- Associação Nacional de Travestis e Transexuais – ANTRA. (2020). *Boletim nº 05/2020 - 01 de janeiro a 31 de outubro de 2020. Assassinatos contra travestis e transexuais brasileiras em 2020*. Recuperado em 29 de novembro de 2023, de <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2020/11/boletim-5-2020-assassinatos-antra.pdf>
- Barbosa, R. (2009). *Oração aos moços*. São Paulo: Hedra.
- Batalha, E. (2014). Discriminação ainda uma realidade. *Radis*, (142), 10-14.
- Bento, B. (2011). Na escola se aprende que a diferença faz a diferença. *Estudos Feministas*, 19(2), 549-559.
- Brasil. (2016). *Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil 2015: as experiências de adolescentes e jovens lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais em nossos ambientes educacionais*. Recuperado em 29 de novembro de 2023, de <https://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2016/03/IAE-Brasil-Web-3-1.pdf>
- Brasil. (2017). *LGBTfobia e Racismo no Mundo do Trabalho*. Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. Recuperado em 29 de novembro de 2023, de <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/ctasp/publicacoes>
- Cabral, V., Ornat, M. J., & Silva, J. M. (2013). As relações entre espaço, violência e a vivência travesti na cidade de Ponta Grossa – Paraná – Brasil. *Caderno Prudentino de Geografia*, (35), 118-135.
- Caumo, B. L., & Calazans, M. E. (2018). Políticas públicas para a população LGBTI no Brasil. In *Anais do Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade* (pp. 1-7). Rio Grande: Ed. da FURG. Recuperado em 29 de novembro de 2023, de <https://seminariocorpogenerosexualidade.furg.br/images/arquivo/232.pdf>
- Coimbra, K. E. R. (2011). Diversidade Sexual e Trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(3), 557-559.
- Cox, T. (1991). The Multicultural Organization. *The Executive*, 5(2), 34-47.
- Druck, G. (2006). Os sindicatos, os movimentos sociais e o governo Lula: cooptação e resistência. *OSAL: Observatório Social de América latina*, 6(19), 329-340.
- Góis, J. B. H., Teixeira, K. C. S., Duarte, F. J. M., & Pinheiros, J. L. A. (2017). Financeirização e desindustrialização: uma análise da situação brasileira a partir da década de 1990. In L. P. F. Silvestre (Org.), *Políticas Públicas no Brasil* (pp. 59-72). Ponta Grossa: Atena Editora.
- Heilborn, M. L., & Rodrigues, C. (2018). Gênero: breve história de um conceito. *APRENDER - Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação*, 12(20), 9-21.
- Heloani, R., & Silva, E. P. (2015). Diversidade no trabalho. In P. Bendalossi & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 303-310). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Juliani, R. P. (2022). *The Rainbow Business (does not) Wants You: um estudo sobre políticas organizacionais de inclusão de trabalhadores LGBTs* (Tese de doutorado) Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.
- Junqueira, R. D. (2012). "Aqui não temos gays nem lésbicas": estratégias discursivas de agentes públicos ante medidas de promoção do reconhecimento da diversidade sexual nas escolas. *Bagoas-Estudos Gays: Gêneros e Sexualidades*, 3(4), 171-189.
- Junqueira, R. D., Cássio, F., & Pellanda, A. (2020). Políticas Educacionais de Gênero e Sexualidade no Brasil 2020: enquadramentos e enfrentamentos In R. Facchini & I. L. França (Orgs.), *Direitos em disputa: LGBTI+, poder e diferença no Brasil contemporâneo* (pp. 189-216). Campinas: Editora da Unicamp.
- Leite, J. L. (2011). Política de cotas no Brasil: política social? *Revista Katálysis*, 14(1), 23-31.
- Lopes, M. C. (2009). Políticas de inclusão e governabilidade. *Educação e Realidade*, 34(2), 153-169.
- Mazaro, L. M., Depole, B. F., Gasparini, D. A., Colato, E. R. O., Gomes, L. D., de Souza, M. B. C. A., Souza, T. T., Matsukura, T. S., & Lussi, I. A. O. (2021). Panorama da produção científica sobre terapia ocupacional e saúde mental (1990-2018): estudo bibliométrico. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 29, 1-21.

- Monzeli, G. A., Ferreira, V. S., & Lopes, R. E. (2015). Entre proteção, exposição e admissões condicionadas: travestilidades e espaços de sociabilidade. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 23(3), 451-462.
- Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: a systematic review of literature. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215.
- Paniza, M. D. R. (2021). *As travestis e mulheres transexuais no mundo do trabalho: um estudo a partir da experiência das trabalhadoras trans e de aliadas e aliados na área de consultoria e gestão da diversidade* (Tese de doutorado). Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.
- Pinheiro, C. L. F., & Soares, M. L. (2020). A lei de cotas por um fio: o retrocesso social atual. *Revista em Pauta: Teoria Social e Realidade Contemporânea*, 18(45), 196-210.
- Rondas, L. O., & Machado, L. R. S. (2015). Professional insertion of transvestites in the world of work: from personal strategies to inclusion policies. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 10(1), 191-204.
- Santos, G. G. C. (2016). Diversidade sexual, partidos políticos e eleições no Brasil contemporâneo. *Revista Brasileira de Ciência Política*, (21), 147-186.
- Silva, A. S., & Luna, M. S. (2019). Travestis e transexuais e sua inserção no mercado formal de trabalho. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, 12(39), 303-318.
- Silva, J. T. (2018). *Preconceitos contra gays no mercado de trabalho: um estudo com gays participantes do fórum LGBT Potiguar* (Trabalho de conclusão de curso). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.
- Siqueira, V. V. S. B. (2015). *Comunidade LGBT: um levantamento das estratégias de interação entre empresas e a comunidade LGBT* (Trabalho de conclusão de curso). Universidade de Brasília, Brasília.
- Souza, M. B. C. A., & Helal, D. H. (2016). Política nacional de saúde integral de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais: análise descritiva e utilização de dados secundários para pesquisa e prática. *Bagoas - Estudos Gays, Gêneros e Sexualidades*, 9(13), 221-252.
- Souza, M. B. C. A., & Lussi, I. A. O. (2022). Terapia ocupacional e trabalho informal: reflexões para a prática. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 30, 1-15.
- Webering, S. I. (2020). Cooperative cooperation: being, doing, and becoming. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(6), 567-581.

Contribuição dos Autores

Alexia Costa Lima e Reinan dos Santos Sousa contribuíram com a elaboração, coleta de dados, formatação, análise dos dados, revisão do texto; Andrezza Marques Duque e Iara Falleiros Braga contribuíram com a discussão crítica e revisão do texto; Marina Batista Chaves Azevedo de Souza contribuiu com a orientação do projeto, elaboração, coleta de dados, formatação, análise dos dados, revisão do texto. Todos os autores aprovaram a versão final do texto.

Autora para correspondência

Marina Batista Chaves Azevedo de Souza
e-mail: marinabs91@hotmail.com

Editora de Seção

Profa. Dra. Mariana Midori Sime