EMPREGABILIDADE LGBTQI+: considerações sobre o acesso e permanência do segmento nos postos de trabalho do Brasil

> Libni Milhomem Sousa¹ Olívia Cristina Perez²

RESUMO

Este artigo investigar a inserção e permanência da população LGBTQI+ no mercado de trabalho no Brasil contemporâneo. O objetivo é examinar as perspectivas de trabalho direcionadas à população LGBTQI+ como forma de garantir a sua reprodução social. Metodologicamente, o artigo é qualitativo e as análises aqui consideradas partem de uma pesquisa documental. Como resultados, constatamos que os preconceitos sofridos por esses sujeitos no mundo do trabalho expõem um forte conflito estrutural que não consegue romper com ações discriminatórias vivenciadas em uma sociedade heteronormativa. Os argumentos explicitados neste artigo oportunizam prosseguir nos estudos sobre empregabilidade LGBTQI+, ao demostrar que o mercado de trabalho formal ainda está longe de incorporar as diversidades o que demanda outras pesquisas na área.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Reprodução Social. Capital. Sobrevivência, LGBTQI+.

ABSTRACT

This article investigates the insertion and permanence of the LGBTQI+ population in the labor market in contemporary Brazil. The goal is to examine the perspectives of work directed to the LGBTQI+ population as a way to ensure their social reproduction. Methodologically, the article is qualitative and the analyses considered here are based on a documentary research. The results show that the prejudice suffered by these subjects in the world of work exposes a strong structural conflict that cannot break with discriminatory actions experienced in a heteronormative society. The arguments explained in this article provide an opportunity to continue the studies on LGBTQI+ employability, by showing that the formal job market is still far from incorporating diversity, which demands further research in the area.

Keywords: Labor Market. Social Reproduction. Capital. Survival. LGBTQI+.



PROMOTORES













¹Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Piauí-UFPI. Professor do Instituto Federal do Piauí (IFPI), libnichaves@hotmail.com;

²Doutora em Ciência Política pela Universidade de São Paulo (FFLCH/USP). Professora Adjunta na Universidade Federal do Piauí (UFPI) vinculada aos cursos de bacharelado e mestrado em Ciência Política e ao programa de pós-graduação (mestrado e doutorado) em Políticas Públicas, oliviacperez@yahoo.com.br;



TRABALH<mark>o alie</mark>nado, Destruição da Natureza e Crise de Hegemonia

Consciência de Classe e Lutas Sociais na Superação da Barbárie

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é um dos meios de sobrevivência do ser humano, concedendo ao homem o direito de uma existência digna. É incorporado aos direitos econômicos fundamentais garantidos pela Carta Magna Brasileira datada em 1988. É visto no artigo 5º, inciso XIII e em especial, no artigo 7º e no artigo 170, inciso VIII (BRASIL, 1988).

É a partir do trabalho que nos tornamos sociais e passamos a nos diferenciar dos não humanos, consequentemente, é necessário admitir a centralidade do trabalho nas nossas vidas, conforme refletiu Antunes:

A importância da categoria do trabalho está em que ela se constitui como fonte originária, primária, de realização do ser social, protoforma da atividade humana, fundamento ontológico básico da omnilateralidade humana. Nesse plano mais abstrato, parece desnecessário dizer que aqui não estou me referindo ao trabalho assalariado, fetichizado e estranho (labour), mas ao trabalho como criador de valores de uso, o trabalho na sua dimensão concreta, como atividade vital (work), como "necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio entre o homem e a natureza" nas conhecidas palavras de Marx, em O Capital (ANTUNES, 2000, p. 167).

Por esse olhar, o sujeito que em razão das suas particularidades como nacionalidade, raça, etnia, religião, orientação sexual, entre outros, não consegue ingressar no mercado formal de trabalho, tem seus direitos fundamentais vilipendiados. É nesse contexto que a população LGBTQI+ se insere.

As transformações no mundo do trabalho, que ocasionaram numa reestruturação produtiva afetaram as relações entre trabalho e classe trabalhadora na contemporaneidade. Em contrapartida, as tensões no campo das sexualidades têm afetado a participação dessa população LGBTQI+ no mercado de trabalho formal, impossibilitando a insurgência do ser social.

Ainda que existam trabalhos que estudam a discriminação no mercado de trabalho (CARLOS, 2004; RODRIGUES, NARDI, 2009 SACNHES; 2009; BRITO FILHO, 2012), tanto quanto, a participação de LGBTQI+ nesses espaços (SALES, 2017; MENEZES, OLIVEIRA, 2018; SOUZA, 2020), verificamos uma carência de pesquisas que tratam da inserção e permanência da população LGBTQI+ nos

















Consciência de Classe e Lutas Sociais na Superação da Barbárie

espaços de trabalho no país. O artigo se diferencia das demais pesquisas ao estudar os desafios presente na relação entre trabalho e diversidade sexual.

Em visto disso, o problema de pesquisa a ser investigado é: Quais os meios de inserção e permanência no trabalho são direcionados à população LGBTQI+ no Brasil? Baseado na problemática retratada, o objetivo do artigo empenha-se em examinar as perspectivas de trabalho direcionadas à população LGBTQI+ como forma de garantir a sua reprodução social.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa que admitiu como técnica a pesquisa documental. A partir da definição do problema de pesquisa e objetivo, o artigo foi produzido em duas etapas. Na primeira, buscamos relatórios, pesquisas, documentos e notícias em sites e mídias eletrônicas que apontam a realidade LGBTQI+ diante do mercado de trabalho. Na segunda, recorremos a ensaios, artigos científicos que tratam da relação trabalho e população LGBTQI+, tal como, das estratégias de sobrevivência do segmento, quando exauridas as possibilidades convencionais.

A sistematização das etapas de trabalho contemplou: i) identificação de material a ser analisado; ii) análise do material levantado, sendo estes divididos de acordo com a relevância teoria e ou documental para cada seção; e iii) análise, interpretação dos dados e metodização dos achados da pesquisa.

Dos materiais levantados durante a pesquisa, destacamos o "Observatório sobre Empregabilidade LGBT", divulgado em 22 de setembro de 2020 pelo Diversidade23, núcleo LGBTQI+ do partido político Cidadania23. A publicação trata de expor dados que apontam com os diferentes tipos de discriminação sofridas no ambiente de trabalho podem afetar a performance de trabalho dos colaboradores LGBTQI+.

Nesse sentido, o artigo surgiu da necessidade de investigarmos a inserção da população LGBTQI+ no mercado de trabalho, levando em consideração o contexto inerente ao segmento, onde esses corpos são expostos ao sofrimento pelo preconceito e discriminação. Também propôs refletir sobre as estratégias adotadas de sobrevivência do segmento, sobretudo, quando se analisa a crescente crise econômica.

















Consciência de Classe e Lutas Sociais na Superação da Barbárie

Ao pesquisar sobre o acesso e permanência da população LGBTQI+ nos postos de trabalho do Brasil, o artigo contribuiu com o tema empregabilidade ao mostrar quais os desafios impostos ao segmento, levando em conta a repercussão dos atos discriminatórios na produtividade do trabalho. Assim, a insuficiência de publicações permite ao artigo cooperar nesse campo do conhecimento ao mostrar resultados que revelem a situação da população LGBTQI+ nos postos de trabalho.

Dessa forma, o artigo está estruturado em três seções principais que tencionam: i) contextualizar a relação entre capital, trabalho e população LGBTQI+; ii) retomar resultados de pesquisas que tratam da população LGBTQI+ e empregabilidade no Brasil; e iii) mostrar quais as estratégias de sobrevivência do segmento diante da conjuntura social apresentada.

2 CONSIDERAÇÕES SOBRE CAPITAL, TRABALHO E POPULAÇÃO LGBTQI+

O sistema capitalista produz injustiças dirigidas as "minorias sociais", como meio de fundamentar a acomodação de uma classe social a outra. Da mesma maneira, o sistema capitalista busca não reconhecer a identidade de gênero e a orientação sexual que se distinguem das referências heteronormativas, o que promove as experiências no campo da "homofobia, transfobia, sexismo, racismo e etc." (MENEZES; OLIVEIRA; NASCIMENTO, 2018, p.2).

Nesse modo, o trabalho como instrumento do capital se afigura como um mecanismo de controle sobre os sujeitos, conforme se verifica nos estudos de Costa (1999, p. 132), "o trabalho é um instrumento de dominação e transformação da natureza, destinado a contribuir para a felicidade de todos e não apenas para o favorecimento de alguns".

Com a visibilidade e orgulho conquistados pela população LGBTQI+, construída sobretudo, pela terceira onda, como categoriza FACCHINI (2005), negar a existência desses sujeitos passou a não ser mais possível. Nesse contexto, os LGBTs passam a incomodar o sistema capitalista, visto que, a maneira de como se relacionam contesta as formas de produção e reprodução. Sobre a questão Vilela (2015) diz:

















Consciência de Classe e Lutas Sociais na Superação da Barbárie

Esse controle, realizado por uma organização social do instinto sexual, delimita como perversão todas as manifestações que não servem para a função procriadora, dentre elas o prazer adquirido com pessoas do mesmo sexo. Seria necessário combater todos os instintos sexuais, no intuito de economizar energia para o processo de produção. Se há uma extrema rigidez em sustentar o tabu sobre as perversões, é porque elas "expressam a rebelião contra a subjugação da sexualidade à ordem da procriação e contra as instituições que garantem essa ordem (VILELA, 2015, p.86).

A sociedade capitalista contemporânea vem sofrendo inúmeras alterações, marcadas fortemente por um processo de reestruturação produtiva, que se acentua na pós-crise do "modelo de acumulação fordista-taylorista" (SOUZA, 2020). No Brasil, essas mudanças estão ligadas com o avanço do neoliberalismo (MOTA, 1995) e do neodesenvolvimentista (MOTA; AMARAL; PERUZZO, 2010) relacionado a acumulação flexível.

Essas novas estruturas apresentadas reascendem as discussões em torno do trabalho como elemento central na vida dos indivíduos, abarcando também aqui as minorias, a exemplo da população LGBTQI+. Nesse aspecto, sobre as mudanças ocorridas no mundo do trabalho advindas do processo de flexibilização, Druck (2011, p. 68-69) revela que estas "são marcadas invariavelmente por instabilidade, incerteza, insegurança, imprevisibilidade, adaptabilidade e riscos."

Em paralelo, as mudanças no trabalho enfrentadas pela classe trabalhadora e o crescente aumento dos sujeitos que não se identificam como heterossexuais, acentuam as tensões relacionadas a participação dos LGBTQI+ no mercado de trabalho. Assim, quando olhamos para o campo da inserção da diversidade no mercado de trabalho são incontáveis as provocações direcionadas à classe trabalhadora (SOUZA, 2020).

Yilmaz e Göçmen (2016) apontam que as minorias sexuais e de gênero, encontram dificuldade de inserção na maior parte dos postos oferecidos mercado de trabalho, como se houvesse uma demarcação invisível do que pode ou não ser ocupado pelo segmento. O argumento dos autores pode ser confirmado nas pesquisas acadêmicas que tratam da relação à inserção e permanência da população LGBTIQI+ no mercado de trabalho (SALES, 2017; SILVA, LUNA, 2019; ZANIN, FERREIRA, RIBEIRO, 2019; DIVERSIDADE23, 2020; SOUZA, 2020).

















TRABALH<mark>o alie</mark>nado, Destruição da Natureza e Crise de <mark>Hegem</mark>onia

Consciência de Classe e Lutas Sociais na Superação da Barbárie

No mundo e no Brasil, a população LGBTQI+ sinaliza práticas discriminatórias vivenciadas no local de trabalho. Tal fato induz o segmento a procurar outras fontes de ocupação, seja na migração constante de trabalho ou na informalidade, o que se configura como um caminho para manutenção da sobrevivência. O contexto apresentado revela um grave sintoma social provocados pelos paradigmas impostos por uma sociedade heteronormativa.

Em sintonia com os relatos de discriminação, assédio e preconceito direcionados a população LGBTQI+ no ambiente de trabalho, o Trades Union Congress (2017), realizou uma pesquisa onde constatou que 1 (um) em cada 3 (três) LGBTs sofreram discriminação e preconceito no Reino Unido. Desse total, 39% por colegas de trabalho, 29% pelo gestor, 14% por clientes. A pesquisa ainda releva que 62 % dos entrevistados relataram ouvir piadas pelos colegas de trabalho.

Desse modo, alinhados a ideia de um sistema que condiciona e defende a binaridade dos corpos, Cines e Santos (2018) concordam que a existe um sistema hétero-partriacal-racista-capitalista que influência e as relações de sociais relacionadas a raça, sexo e raça. Traduzidos em uma dinâmica que rejeita o "diferente", da lógica heteronormativa, destacamos os efeitos patológicos, quando olhando em especial para transexuais e travestis, dado que a discriminação também está relacionada ao modo de falar, de vestir e de se comunicar no trabalho, questões que estão sobre o manto do estereótipo (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIEIRI, 2010).

Encerrando a discussão apresentada nesta seção, ressaltamos que já não bastasse a população LGBTQI+ estar atreladas a todas as formas de preconceitos e estereótipos, sobretudo, alguns grupos específicos dentro do segmento estão sujeitos ao trabalho informal, seja pela falta de qualificação profissional, como também, pelos demarcadores sociais que os excluem do mercado de trabalho formal.

Desse modo, é necessário a construção de conhecimento que abarquem as questões relacionadas acesso aos direitos sociais, em particular, ao direito a trabalho, como também, pensar políticas voltadas para o empregado e para a renda "na luta pela efetivação do princípio de universalidade dos direitos humanos e a consolidação dos direitos à população LGBT." (SOUZA, 2020).















Consciência de Classe e Lutas Sociais na Superação da Barbárie

3 POPULAÇÃO LGBTQI+ E EMPREGABILIDADE NO BRASIL

Ao discutir a participação da população LGBTQI+ nos espaços de trabalho no Brasil, é importante apontarmos alguns dados relevantes sobre o segmento. Conforme estudo realizado pelo Núcleo de Tendências e Pesquisa do Espaço Experiência da Escola de Comunicação, Artes e Design (Famecos) há aproximadamente 18 milhões de pessoas LGBTs, correspondendo a 9% da população do país, desse total, 7,6% são lésbicas, 25,5% gays e 23,4% bissexuais (DEBELUCK; TIMM, 2015). Na pesquisa, não conseguimos identificar os dados referentes a travestis, transexuais, gênero *queer* entre outros.

É importante ressaltar que apesar dos avanços conquistados pela população LGBTQI+, no que diz respeito à reivindicação de uma agenda progressista em nível institucional, o Relatório Anuais de Mortes LGTI+ do Grupo Gay da Bahia apontou que em 2019, ano da última pesquisa realizada, quanto ao levantamento de homicídios e suicídios da população LGBTQI+, houveram 329 mortes nas 27 Unidades da Federal, com destaque para a região Nordeste, protagonizando o maior número de mortes com 35,51%, seguido da região Sudeste com 29,79% e Norte com 17,02%. Sul e Sudeste apresentaram taxas inferiores a 10% (GGB, 2019).

Como forma de discutir o tema diversidade no mercado de trabalho, o Diversidade23, núcleo LGBTQI+ do partido Cidadania23, em 2020 realizou uma pesquisa sobre população LGBTQI+ e mercado de trabalho. Na ocasião, o estudo foi encabeçado pelo Coordenador Nacional do Diversidade23, Eliseu Neto e apoiado pelo ex-Senador, Cristovam Buarque. Com o título Observatório Sobre Empregabilidade LGBT, a pesquisa analisou como as práticas de discriminações, afetam as rotinas de trabalho dos empregados LGBTQI+.

Os resultados da pesquisa mostram que 35% dos respondentes da pesquisa, vivenciaram no ambiente de trabalho, algum tipo de discriminação relacionada a sexualidade e pelo menos metade destes sujeitos assumiram a orientação sexual no trabalho. Entretanto, 25% dos entrevistados, informaram que os colegas de trabalho sabiam sobre a sua orientação sexual, enquanto 25% preferiram não falar para ninguém (DIVERSIDADE23, 2020).

















Consciência de Classe e Lutas Sociais na Superação da Barbárie

Dos 25% dos entrevistados que optaram por não comunicar a empresa sobre sua orientação sexual, a pesquisa identificou que 51% acreditava não fazer sentido se expor, 37% não se sente confortável em falar da vida pessoal, 22% receia sofrer retaliação no ambiente de trabalho pelo chefe e colegas e 32% afirmam as pessoas não sabem sobre sua orientação sexual, seja fora ou dentro do trabalho (DIVERSIDADE23, 2020).

Ainda de acordo com a pesquisa Diversidade23 (2020), ao questionar sobre quem é mais propenso a discriminar no ambiente de trabalho, o Observatório apontou que em grande parte o preconceito é oriundo dos colegas de trabalho e 12% pelos líderes, incluindo gestores. Na sequência foi constatado que apenas 13% dos empregados LGBTQI+ estão em cargos de Diretoria e 15% ocupam coordenações. Mais da metade dos profissionais LGBTQI+ ocupam cargos não relacionados a gestão.

O que chama atenção na pesquisa é que mesmo apresentando esses dados, 71% dos empregados que se consideram como heterossexuais afirmaram que não se sentiriam incomodas em ter um líder LGBTQI+, como também,33% afirmam ter visto alguma prática de discriminação contra um empregado LGBTQI+. Ainda sobre o tema, 17% relataram que o fato aconteceu nos últimos 6 meses, 8% em 1 ano e 8% há mais de 1 ano.

Quando perguntados sobre a relação no ambiente de trabalho, 60% dos empregados LGBTQI+ afirmam que gostam dos colegas de trabalho, sendo que 23% informam que se sentem respeitados no ambiente de trabalho e 15% dizem se sentir em igualdade. Do outro lado, 44% dos empregados heterossexuais, optaram pela palavra "respeito", e 19 % por "empatia" quando perguntados sobre o que sentem pelos colegas LGBTQI+. Em relação à diversidade 82% dos entrevistados LGBTQI+, informam que ainda há um longo caminho a percorrer em relação acolhimento a diferença. Do total de entrevistados LGBTQI+, apenas 32% informam que se sentem acolhidos no ambiente de trabalho e 38% dos entrevistados heterossexuais achar que pessoas LGBTQI+ se sentem acolhidas (DIVERSIDADE23, 2020).

Quanto as ações do atual governo com vistas a garantir a diversidade, 64% dos entrevistados LGBTQI+ disseram que o governo não expressa preocupação com a

















Consciência de Classe e Lutas Sociais na Superação da Barbárie

diversidade no país. Sobre o assunto, a percepção dos entrevistados heterossexuais caiu para 39%. Em continuidade, 67% dos entrevistados LGBTQI+ concordaram que possibilitar igualdade de gênero é um papel do governo. Por fim, ao se analisar a homofobia, 76% dos entrevistados LGBTQI+ acreditam que o Brasil é um país homofóbico, seguido de 53% dos heterossexuais. Via de regra, 59% dos entrevistados concordam com a afirmação (DIVERSIDADE23, 2020).

A partir dos resultados obtidos pelo Observatório Sobre Empregabilidade LGBT, fica evidente a necessidade da efetivação de políticas públicas, seja na perspectiva de educar a sociedade para convivência com a diversidade, como também, de garantir à população LGBTQI+ condições de acesso ao trabalho, como forma de garantir a dignidade e a efetivação da justiça social. No geral, a pesquisa mostrou a percepção do segmento sobre como o mercado de trabalho incorpora a mão-de-obra LGBTQI+.

4 ESTRATÉGIAS DE SOBREVIVÊNCIA DA POPULAÇÃO LGBTQI+

Considerando a força de uma sociedade heteronormaitva e o impacto que desta nos sujeitos que se "desvirtuam" dessa lógica, Butler (2005) diz que o sistema impõe a heterossexualidade como única forma possível de expressão da sexualidade, fundamentado na concepção binária de macho – fêmea, o que pode ser verificado nas práticas em sociedade.

Uma pesquisa realizada em 2017 pela Elancers e demonstrada por Sales (2017) sinalizou um problema que afeta diretamente a população LGBTQI+ quando o assunto é empregabilidade. Na ocasião a pesquisa apurou que 7% das empresas do Brasil não teriam interesse em contratar indivíduos homossexuais.

Ainda se verifica que dentro do segmento há categorias mais prejudicadas. De acordo com Sales (2017), existe uma menor participação no mercado de trabalho, de mulheres, LGBTs pretos e sobretudo, travestis e transexuais, sendo que essa última categoria da sigla deve ser olhada com atenção, visto que, sua condição reflete na escolaridade, o que se torna um desafio a colocação no mercado de trabalho.

Nesse contexto, transexuais e travestis são as categorias mais prejudicadas, em virtude de suas identidades femininas não serem consideradas. Assim, se

















Consciência de Classe e Lutas Sociais na Superação da Barbárie

organizam em torno do trabalho informal como meio de manutenção da vida. A afirmação pode ser confirmada nos estudos de Souza (2020), através da realização de pesquisa Centro Estadual de Combate à Homofobia do Estado do Pernambuco (CECH), onde os relatos de experiência apontaram uma realidade voltada para a ausência de oportunidades de trabalho pela condição sexual.

Os relatos apontaram que a baixa oportunidade de trabalho faz com que esses sujeitos sejam levados a necessidade de trabalhar em empregos informais, na execução de atividades autônomas, como "cabelereiro, esteticista, manicure, pedicure, maquiagem, diarista, motoristas de aplicativos, vendedores de produtos alimentícios", como também, atividades perigosas como "tráfico de drogas e prostituição" (SOUZA, 2020).

A questão apresentada é um grave sintoma social, uma vez que a não colocação desses sujeitos no mercado de trabalho pode reforçar a miséria social da população LGBTQI+. Sobre o tema Dejours (1988) diz que os impedimentos na inclusão da população LGBT no mundo do trabalho contribuem para que sejam vistos como corpos subalternizados e sem valor social.

Assim, é necessário pensar na elaboração e implantação de políticas públicas voltadas para o segmento, como forma de garantir a igualde de direitos, posto que, a população LGBTQI+ se encontra em desigualdade na inserção no mercado de trabalho (GOMES, 2008).

Ações voltadas para o fortalecimento de emprego e renda são necessárias, sobretudo, quando se analisa a precarização do trabalho ocasionada pelo processo de reestruturação produtiva. Por essa lógica, pensar em políticas públicas é urgente, como forma de garantir o acesso da população LGBTI+ no mercado de trabalho, como também, é importante construir na visão de Souza:

[...] ações voltadas à qualificação profissional, pois são expressivos os obstáculos para que estes tenham oportunidade de trabalho e renda, principalmente no mercado formal, direcionando-os à informalidade e à procura de estratégias, muitas vezes marginalizadas, que garantam a sobrevivência, expondo – os às situações de violência e violação de direito (SOUZA, 2020, p.269).

















Consciência de Classe e Lutas Sociais na Superação da Barbárie

Cabe lembrar que as experiências vivenciadas pela população LGBTQI+, se constitui em diversos espaços, inclusive o familiar, uma vez que a família também reproduz uma ótica heteronormativa dominante. Para Almeida (2011), esta forma de violência é chamada de violência intrafamiliar. Somada a esse tipo de violência, a autora destaca também, a violência de gênero que só ocorre pela desigualdade de gênero.

Por fim, as experiências da população LGBTQI+ desde a infância até a vida adulta as deixam vulneráveis e suscetíveis, o que compromete não só o acesso à escola, como também, no acesso ao emprego. Desse modo, pensar em políticas públicas é necessário para que o segmento tenha dignidade.

5 CONCLUSÃO

Nossa investigação procurou analisar a dinâmica do capital e seus efeitos na população LGBTQI+ no mercado de trabalho, tal como, focou nas estratégias de sobrevivência do segmento quando não inseridos nesses espaços. Dessa forma, complementa estudos que examinam as relações entre capital, trabalho e diversidade. O artigo mostra que a crise do capital cristalizadas pelas mudanças do tempo corrente, aciona mais um processo de reestruturação produtiva. Assim, capitaneia uma totalidade de estratégias que visam um retorno do crescimento econômico.

Partindo desse pressuposto, as estratégias apresentadas aliam-se a um cenário demarcado pelo uso das tecnologias, ao tempo que, o Estado reduz sua participação na proteção social, o que suscita um agigantamento do desemprego e consequentemente a ascensão do trabalho informal. Chegamos, em vista disso, na nossa primeira consideração sobre o estudo: a expansão da precarização do trabalho.

Pelo contexto apresentado, constatamos que os preconceitos sofridos pelos LGBTQI+ na sociedade demarcam os espaços de oportunidade e socialização desses sujeitos. Ao assumir as sexualidades em sua plena expressão, não são aceitos ao convívio social o que consequentemente reflete na incorporação ao mundo do trabalho. O argumento se confirma nos resultados apontados pelo Observatório Sobre Empregabilidade LGBT, quanto ao acolhimento, respeito, participação em cargos de Direção, sentimento de igualdade e atuação do governo.

















Consciência de Classe e Lutas Sociais na Superação da Barbárie

Verificamos que as questões relacionadas ao preconceito e discriminação, refletem diretamente nas condições de vida da população LGBTQI+, em razão de interferirem no acesso ao mercado de trabalho. Há claramente uma delimitação social "invisível", imposta pelo sistema que define quais postos são passíveis de ocupação pelo segmento. Apesar dos ganhos em políticas públicas temos muito a avançar, não só quanto a inclusão do segmento no trabalho formal, como também na educação da sociedade, com vista, a entender à diversidade.

Assim, analisando o capital no seu estado atual, na falta de perspectiva de trabalho, a população LGBTQI+ acaba por apostar no trabalho informal como meio de sobrevivência passando a atuar como autônomos em postos de trabalhos que muitas vezes são estigmatizados pela sociedade, o que reforça a onda de preconceito e discriminação. Desse modo, são profundas as repercussões da restruturação produtiva. A população LGBTQI+, como outros segmentos, imersos num sistema que reavalia suas estruturas de trabalho sofre as consequências dessas mudanças. Entretanto, destacamos que os desafios impostos aos LGBTQI+ são maiores, visto que, ao assumirem suas identidades, estão sujeitos a ondas intensas de discriminação social relacionadas a sexualidade e ao gênero.

Nesse sentido, é necessário que o Estado assuma um papel interventivo diante das várias manifestações da questão social, propondo pensar em um conjunto de políticas públicas de combate à discriminação das minorias. O desafio se torna maior, levando em consideração as especificidades da população LGBTQI+, que historicamente são desvalidos das ações do Estado e jogados a própria sorte.

Ao rematarmos nossas considerações, mesmo notando que a crise do capital afeta as diferentes clivagens sociais, abarcando toda classe trabalhadora, a população LGBTQI+, em especial, para além das questões de trabalho, sofre múltiplos preconceitos que somadas as dificuldades existentes pelo próprio capital e sistema heteronormativo de poder, imputam ao segmento condições mínimas de sobrevivência e manutenção no mercado de trabalho formal.







APOIO









REFERÊNCIA

ALMEIDA, Suely, S. de. Essa violência mal-dita. *In*: Almeida, Suely S. de. (org). **Violência de gênero e políticas públicas**. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2007, p. 23-41.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6ª ed. Campinas: Cortez, Ed. Unicamp, 2000.

BRASIL. Constituição de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília. 1988.

BRITO FILHO, José Monteiro de Barros. **Ação afirmativa: alternativa eficaz para a busca da diversidade no trabalho Pelo Ministério Público do Trabalho**. In: SANTOS, ÉlissonMiessado; CORREIA, Henrique (Coords.). Estudos Aprofundados MPT - Ministério Público do Trabalho. Salvador: JusPodivm, 2012.

BUTLER, Judith. Cuerpos que importan: sobre los limites materiales y discursives Del "sexo". Buenos Aires: Paidos, 2005.

CARLOS, Vera Lúcia. **Discriminação nas relações de trabalho**. São Paulo: Método, 2004.

CISNE, Mirla; SANTOS, Silvana Mara Morais dos. **Feminismo, Diversidade Sexual e Serviço Social**. São Paulo: Cortez, 2018 – (Biblioteca básica do Serviço Social; v. 8).

COSTA, Orlando Teixeira da. **O direito do trabalho na sociedade moderna.** São Paulo: LTr, 1999.

DEBELUCK, Barbara; TIMM, Nicolle. Famecos lança estudo sobre conceitos de família: levantamento foi feito pelo Núcleo de Tendências e Pesquisa do Espaço Experiência .Net, Rio Grande do Sul, nov. 2015. Seção Produção Notícias. Disponível em:http://portal.eusoufamecos.net/famecos-lanca-estudo-sobre-conceitos-de familia-2/. Acesso em: 15 abr. 2021.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré. 1998.

DIVERSIDADE23. **Observatório sobre empregabilidade LGBT**. Distrito Federal, 2020. Disponível em: https://cloud.cidadania23.org.br/index.php/s/ixKoKFuYjxPaZPj. Acesso em: 03 abr. 2021.

DRUCK, Graça. "Precarização e informalidade: algumas especificidades do caso brasileiro. In: OLIVEIRA, Roberto Verás.; GOMES, Darcilene.; TARGINO, Ivan. (orgs). **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho:** das origens às novas abordagens. Recife, Editora Massangana, 2011.

FACCHINI, Regina. **Sopa de letrinhas?:** movimento homossexual e produção de identidades coletivas nos anos 90. Rio de Janeiro: Garamond, 2005.

















TRABALHO ALIENADO, Destruição da Natureza e Crise de Hegemonia

Consciência de Classe e Lutas Sociais na Superação da Barbárie

GOMES, Fábio Rodrigues. O Direito Fundamental ao Trabalho: Uma Miragem Discursiva ou uma Norma Efetiva? In: Daniel Sarmento. **Direitos Sociais:** Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

GRUPO GAY DA BAHIA (GGB) (Org.). **Assassinatos de LGBT no Brasil:** Relatório 2019.Salvador,2019.175 p. Disponível em: https://grupogaydabahia.com.br/relatorios-anuais-de-morte-de-lgbti/. Acesso em: 25 fev. 2021.

IRIGARAY, Helio Arthur reis; SARAIVA, Luiz Alex; CARRIERI, Alexandre de Padua. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. **RAC Eletrônica**, v. 14, set.-out. 2010, p. 890-906.

MENEZES, Moisés Santos de; OLIVEIRA, Antônio Carlos de; NASCIMENTO, Ana Paula Leite. LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceito e discriminações, *In*: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE ESTUDO QUEER, 2018, Aracajú. **Anais** [...]. Aracajú. Universidade Federal de Sergipe, 2018.

MOTA, Ana Elizabete. **Cultura da crise e seguridade social**: um estudo sobre as tendências da previdência e da assistência social brasileira nos anos 80 e 90, São Paulo: Cortez, 1995.

MOTA, Ana Elizabete; AMARAL, Ângela; PERUZZO, Juliane. O novo desenvolvimento e as políticas sociais na América Latina. *In*: MOTA, Ana Elizabete (org.). **As ideologias da contrarreforma e o serviço social**, Recife: Editora Universitária da UFPE, 2010.

RODRIGUES, M. C.; NARDI, H. C. Diversidade sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo. **Ver. Bagoas**, n. 3, 2009, p. 127-143

SALES, Ricardo Gonçalves de. **Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho:** análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2017.

SILVA, Antônio Sidney da; LUNA, Moisés Saraiva de. Travestis e Transexuais e sua inserção no mercado formal de trabalho. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, Curitiba, v.12, n. 39, Jan./Jun. 2019, p. 303-3018.

SANCHES, Vanessa K. C. A discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 2009

SOUZA, Luiz Henrique Braúna Lopes de. Trabalho e diversidade sexual e de gênero: dilemas entre a inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população LGBT. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, Cuiabá, v.3, n.10, abr.-jun. p. 252-275, 2020.



















Consciência de Classe e Lutas Sociais na Superação da Barbárie

TRADES UNION CONGRESS – TUC. The Cost of Being Out at Work LGBT+: workers' experiences of harassment and discrimination. Londres: **Trades Union Congress**, 2017. Disponível em

https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBTreport17.pdf. Acesso em: 20 mai. 2018.

VILELA, Sofia. Discriminação por Identidade de Gênero no Direito do Trabalho: a desconstrução do dispositivo binário centrado na polaridade homem/mulher para ampliar os cânones da proteção. Pernambuco: tese de doutorado apresentada no PPGD/UFPE, 2015.

YILMAZ, Volkan; GÖÇMEN, İpek. Denied Citizens of Turkey: Experiences of Discrimination Among LGBT Individuals in Employment, Housing and Health Care. **Gender, Work & Organization**, New Jersey, v. 23, n. 5, p. 470-488, Sep. 2016.

ZANIN, Henrique da Silveira; FERREIRA, Leandro dos Santos; RIBEIRO, Luiz Paulo. Ingresso e Permanência no Trabalho e Emprego por Sujeitos LGBT+ em Belo Horizonte, Brasil. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, Jaboatão dos Guararapes, v. 13, n. 44, 2019, p. 460 – 474.



PROMOTORES











