



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS VII GOVERNADOR ANTÔNIO MARIZ
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

JEFFERSON LEANDRO SILVA GOMES

**REFLEXOS DA EXCLUSÃO: UMA ANÁLISE ACERCA DO COMPORTAMENTO
DO MERCADO DE TRABALHO PARA LGBTQIAP+ NA CIDADE DE PATOS -
PARAÍBA**

**PATOS
2021**

JEFFERSON LEANDRO SILVA GOMES

**REFLEXOS DA EXCLUSÃO: UMA ANÁLISE ACERCA DO COMPORTAMENTO
DO MERCADO DE TRABALHO PARA LGBTQIAP+ NA CIDADE DE PATOS -
PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a/ao Coordenação/ Departamento do Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Administração.

Área de concentração: Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Thelma Flaviana Rodrigues dos Santos

**PATOS
2021**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

G633r Gomes, Jefferson Leandro Silva.
Reflexos da exclusão [manuscrito] : uma análise acerca do comportamento do mercado de trabalho para LGBTQIAP+ na cidade de Patos - Paraíba / Jefferson Leandro Silva Gomes. - 2021.
43 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, 2021.
"Orientação : Prof. Dr. Thelma Flaviana Rodrigues dos Santos, Coordenação do Curso de Administração - CCEA."
1. Mercado de trabalho. 2. LGBTQIAP+. 3. Exclusão social. I. Título
21. ed. CDD 344

JEFFERSON LEANDRO SILVA GOMES

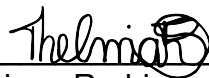
**REFLEXOS DA EXCLUSÃO: UMA ANÁLISE ACERCA DO COMPORTAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO
PARA LGBTQIAP+ NA CIDADE DE PATOS - PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a/ao Coordenação/ Departamento do Curso Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Administração.

Área de concentração: Administração.

Aprovada em: 07/10/2021.

BANCA EXAMINADORA



Profa. Dra. Thelma Flaviana Rodrigues dos Santos (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Dra. Janine Vicente Dias
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Profa. Dra. Juliana Nunes Pereira
Centro Universitário de Patos (UNIFIP)

A minha mãe, Eridan Silva, por sempre fazer do impossível o possível, a minha família, amigos e colegas pelo apoio, companheirismo durante todas as jornadas, e a toda a comunidade LGBTQIAP+ por todo o empoderamento na busca por liberdade e respeito, e em especial ao meu grande amor Luan Costa por ter inspirado e encorajado essa empreitada, dedico.

“Que nada nos defina. Que nada nos
sujeite. Que a liberdade seja a nossa
própria substância”

Simone de Beauvoir - 1908 - 1986

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 01 - Faixa etária dos respondentes.....	25
GRÁFICO 02 - Identidade de gênero dos respondentes.....	25
GRÁFICO 03 - Orientação sexual dos respondentes.....	26
GRÁFICO 04 - Dificuldade de inserção no mercado de trabalho.....	29
GRÁFICO 05 - Discriminação no processo de seleção.....	29
GRÁFICO 06 - Violência e discriminação no trabalho.....	30
GRÁFICO 07 - Omissão de identidade de gênero ou sexualidade.....	31
GRÁFICO 08 - Segurança no ambiente de trabalho.....	31

LISTA DE TABELAS

TABELA 01 - Situação laboral.....	27
-----------------------------------	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABGLT	Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais.
ANTRA	Associação Nacional de Travestis e Transexuais
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
GLS	Gay, Lésbicas e Simpatizantes
IBGE	Instituto Nacional de Geografia e Estatística
INAMPS	Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social
LGBTQIAP +	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis/Transexuais, Transgêneros, Queers, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais e outros
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PNDH	Plano Nacional de Direitos Humanos
STF	Superior Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
UEPB	Universidade Estadual da Paraíba

LISTA DE SÍMBOLOS

% Porcentagem

Nº Número

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 TRABALHO FORMAL E INFORMALIDADE, A ESTRUTURAÇÃO DA EXCLUSÃO	13
2.2 RETROSPECTO HISTÓRICO DA COMUNIDADE LGBTQIAP+ E SUAS CONQUISTAS	17
2.3 A INSERÇÃO DE LGBTQIAP+ NO MERCADO DE TRABALHO	19
3 METODOLOGIA	22
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	23
4.1 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO	23
4.2 PERFIL SOCIOECONÔMICO DO ESTUDO	24
4.3 MERCADO DE TRABALHO E LGBTQIAP+	27
4.4 DISCRIMINAÇÃO, PRECONCEITO E TRABALHO	28
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS	34
APÊNDICES	37
AGRADECIMENTOS	43

REFLEXOS DA EXCLUSÃO: UMA ANÁLISE ACERCA DO COMPORTAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO PARA LGBTQIAP+ NA CIDADE DE PATOS - PARAÍBA

EXCLUSION REFLECTIONS: AN ANALYSIS ABOUT THE BEHAVIOR OF THE LABOR MARKET FOR LGBTQIAP+ IN THE CITY OF PATOS - PARAÍBA

Jefferson Leandro Silva Gomes *

RESUMO

O presente artigo traz os resultados de uma pesquisa qualitativa e crítica feita na cidade de Patos no Estado da Paraíba com pessoas LGBTQIAP+ que já tiveram alguma experiência laboral no mercado de trabalho da cidade. Partindo da hipótese que historicamente o processo de formação do mercado de trabalho brasileiro excluiu a mão de obra de minorias sociais como mulheres, pretos, pardos e em especial LGBTQIAP+, a presente pesquisa tem como objetivo geral investigar o comportamento do mercado de trabalho da cidade de Patos diante pessoas LGBTQIAP+. Ao averiguar as especificidades da inclusão de pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho de Patos, se constatou que além da exclusão da sua mão de obra, as pessoas LGBTQIAP+ sofrem com as práticas de preconceito e discriminação. O presente trabalho contribui ainda para evidenciar como as práticas de gestão voltadas para a diversidade podem reverter o quadro desta problemática.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. LGBTQIAP+. Exclusão social.

ABSTRACT

This article brings the results of a qualitative and descriptive research in the city of Patos in the State of Paraíba, Brazil, with LGBTQIAP+ people who have already had some work experience in the city's labor market. Based on the hypothesis that historically the process of formation of the Brazilian labor market excluded the labor of social minorities such as women, blacks and in particular LGBTQIAP+, this research aims to investigate the behavior of the labor market in the city of Patos against LGBTQIAP+ people. With the investigating of the specifics of the inclusion of LGBTQIAP+ people in the Patos labor market, it was found that in addition to the exclusion of their workforce, LGBTQIAP+ people suffer from practices of prejudice and discrimination. The present work also contributes to show how people management practices focused on diversity can reverse this problem.

Keywords: Job market. LGBTQIAP+. Social exclusion.

¹* GOMES Jefferson, graduando em Administração, jefferson.leandro.jeff@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, a concepção de mercado de trabalho formal data de meados de 1850, evento marcado pela Lei de Terras de N° 601, de 18 de setembro de 1850, que dispõe sobre as terras devolutas no Império, e pelo fim do tráfico negreiro com a Lei Eusébio de Queiroz de N°. 581, de 4 de setembro de 1850. Entretanto, o processo de conformação do mercado de trabalho brasileiro se deu lentamente, incorporando ex-escravos libertos, a mão de obra livre do país e imigrantes europeus e asiáticos (KIRDEIKAS, 2003).

Desde seu surgimento, o mercado de trabalho formal impõe dificuldades de inserção para alguns grupos sociais historicamente excluídos. Essa realidade não se modificou ao longo do tempo, e hoje, a inserção no mercado de trabalho formal ainda é um desafio para muitos, e em especial para alguns grupos sociais minoritários, e aqui vale ressaltar que o termo “minorias sociais” está sendo utilizado para identificar uma parcela de pessoas que sofrem com desvantagens e para os quais a realidade social se apresenta mais dificultosa e excludente.

Minorias sociais como mulheres, pretos, indígenas, refugiados e LGBTQIAP+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros, Queers, Intersexos, Assexuados e outras variações de gênero e sexualidade) sofrem diariamente em suas jornadas laborais e de vida com o “preconceito (atitude desfavorável em relação a determinados grupos sociais) e com a discriminação (comportamentos e verbalizações de violência e/ou ódio direcionados a grupos específicos)” (SANTOS, 2017 apud CORTEZ; SOUZA, 2019, p. 02).

Essas dinâmicas perpassam todo o meio social, o preconceito e a discriminação estão presentes inclusive e principalmente nas trajetórias profissionais e laborais desses indivíduos, desde a procura por inserção no mercado de trabalho, percorrendo toda a trajetória profissional, até muitas vezes servindo como justificativa velada para a expulsão dessas pessoas do mercado formal (THOMSON; GRANDY, 2018 apud CORTEZ; SOUZA, 2019, p. 03).

No Brasil e em boa parte do mundo, mulheres, pretos e LGBTQIAP+ são os grupos sociais mais vulneráveis a tais práticas excludentes e de violência, tanto dentro quanto fora do mercado de trabalho, onde pessoas pretas e LGBTQIAP+ são

as mais atacadas e excluídas. De acordo com uma pesquisa realizada pela empresa *Elancers*, no ano de 2019 “20% das empresas brasileiras não contratam gays, lésbicas, travestis e transexuais em razão da sua orientação sexual e identidade de gênero. 11% delas só contratariam se o candidato não ocupasse cargos de níveis superiores”.

Já segundo um estudo realizado pela consultoria Santo Caos com 230 profissionais LGBTQIAP+ de diferentes áreas também no ano de 2019, mostrou que “40% deles já sofreu discriminação no trabalho por sua orientação sexual, seja direta ou indiretamente”, seja por parte dos demais colaboradores, superiores ou clientes. Já ao se tratar apenas da população de transexuais e travestis, a realidade é mais estarrecedora, pois, de acordo com uma pesquisa da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), realizada no ano de 2015, 90% das transexuais e travestis no Brasil recorrem a prostituição como fonte de renda e sigam totalmente excluídas do mercado de trabalho formal brasileiro.

Diante desse cenário, surge esta pesquisa como um convite para uma discussão acerca do fenômeno social da exclusão da mão de obra de pessoas LGBTQIAP+ do mercado laboral.

Tendo em vista que “problema é qualquer questão não resolvida e que é objeto de discussão, em qualquer domínio do conhecimento” (GIL, 2008, p. 33), a presente pesquisa tem como objetivo geral investigar o comportamento do mercado de trabalho da cidade de Patos no Estado da Paraíba diante pessoas LGBTQIAP+ e discutir as causas da problemática social da exclusão da mão de obra de pessoas LGBTQIAP+.

Através do ponto de vista da trajetória de profissionais LGBTQIAP+, esta pesquisa almejou fomentar a discussão acerca da temática no campo acadêmico e profissional da ciência administrativa, trazendo os seguintes objetivos específicos: Observar as formas de inserção de pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho formal patoense; Identificar através das trajetórias laborais de pessoas LGBTQIAP+ se estas foram vítimas de práticas excludentes, preconceituosas e discriminatórias das organizações por terem uma sexualidade e identidade de gênero diversas.

Diante tais objetivos, na pesquisa foi investigado as especificidades que causam esse problema de caráter social e administrativo tendo em vista que a pauta

de exclusão, preconceito e discriminação de e para com grupos sociais minoritários tem uma relevância importante para a construção de modelos de gestão organizacional voltados à diversidade, o que em consequência colabora com uma sociedade mais igualitária.

Na pesquisa está presente a colaboração de autores, estudos, reportagens e discussões que permeiam a mesma temática e outras como diversidade, gênero, sexualidade, mercado formal, informalidade, preconceito, discriminação e modelos de gestão voltadas para a diversidade.

Do ponto de vista teórico, o estudo estará compondo uma ainda enxuta literatura acerca da temática, além de contribuir com o aperfeiçoamento de práticas existentes na Administração e/ou outras ciências sociais que dialogam com o tema do mercado de trabalho. Não menos importante, o estudo pretende contribuir, mesmo que minimamente, com o preenchimento da lacuna histórica deixada pelo apagamento do descaso e do preconceito sofrido pelas pessoas LGBTQIAP+.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico é uma parte fundamental da pesquisa, nele é possível compreender as hipóteses que compõem a problemática da pesquisa e as principais e mais recentes colaborações científicas acerca da temática (GIL, 2008).

Nesta pesquisa o referencial teórico está subdividido em três tópicos que abordam retrospectos históricos acerca da formação do mercado de trabalho formal e informal brasileiro, as conquistas sociais das pessoas LGBTQIAP+ e a exclusão da mão de obra de pessoas LGBTQIAP+ do mercado de trabalho formal.

2.1 DO MERCADO DE TRABALHO FORMAL À INFORMALIDADE, A ESTRUTURAÇÃO DA EXCLUSÃO

Neste tópico será feito um breve retrospecto histórico às origens das relações de trabalho no Brasil, mas, antes disso, é preciso entender um dos vários conceitos de mercado de trabalho formal e tomar conhecimento do qual será elegido nesta pesquisa e como este conceito explica a divisão de formalidade e informalidade nas

relações de trabalho.

Assim como a discussão em volta da temática do trabalho abarca várias ciências e teorias, o conceito de mercado de trabalho formal também se expande e bebe da fonte de algumas ciências, como Sociologia, Economia e Administração.

Nesta pesquisa será utilizado e discutido o conceito que diz que o mercado de trabalho formal se caracteriza, segundo a Teoria da Segmentação, como as atividades profissionais onde estão “os trabalhadores com carteira assinada protegidos pela legislação trabalhista” (CAMARGO, 1989; FERNANDES 1996 apud OLIVEIRA; PICCININI, 2011). Essa teoria explica que o mercado de trabalho formal é segmentado, e não corresponde há um único espaço competitivo, com postos de trabalhos acessíveis a todos.

A teoria ainda explica que o mercado de trabalho formal tem vários segmentos, que não competem entre si e que cada segmento tem uma visão sob o recurso da mão de obra, criando assim barreiras como a educação, treinamento, experiência, remuneração, estereótipo, graus de qualificação, localização geográfica, faixa etária e sexo, que ora limitam, ora excluem trabalhadores do “mercado interno” que se caracteriza por relações trabalhistas padronizadas, formais e protegidas por normas, teorias e legislações trabalhistas. Aqueles que não estão dentro do “mercado interno” estão automaticamente na informalidade (OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

A partir dessa explanação é possível enxergar que o mercado formal não abarca todos e que fatores como a desigualdade social, preconceitos, discriminações e exclusões laborais são as provas densas e concretas dessa prática.

Como já dito anteriormente, alguns grupos de pessoas, além de sofrerem com a exclusão, são vítimas do preconceito e da discriminação, como os LGBTQIAP+. Para que se possa compreender a problemática da exclusão da mão de obra de minorias sociais, e em especial pessoas LGBTQIAP+, do mercado laboral, é necessário fazer um retrospecto histórico as origens do mercado de trabalho laboral brasileiro e visualizar como este evento foi primordial na eclosão da exclusão da mão de obra de determinadas minorias da grande massa popular brasileira.

A formação de um mercado de trabalho formal é um dos pilares para o êxito

de uma economia capitalista, principalmente em países de regime democrático como o Brasil. O mercado de trabalho laboral tal como se conhece atualmente, surgiu em meados de 1850 com as Leis de Terra e Eusébio de Queiroz, onde a mão de obra escrava passa a ser trabalho livre e as minorias sociais são enxergadas, porém não inseridas, pelo mercado formal brasileiro. Vale ressaltar aqui, que assim como outros processos históricos, a formação do mercado de trabalho brasileiro não se deu de forma homogênea e tem peculiaridades de acordo com cada região do território brasileiro e classes sociais (CONRAD, 1978 apud KIRDEIKAS, 2003).

Ainda segundo Kirdeikas (2003), três elementos estão presentes no surgimento do mercado formal brasileiro, o primeiro deles se dá pela troca da mão de obra escrava pela mão de obra livre e sucessivamente a abolição da escravatura (GEBARA, 1986, p.208 apud KIRDEIKAS, 2003), o segundo é constituído pela chegada dos imigrantes, principalmente da Europa e Ásia (BEIGUELMAN, 1977 apud KIRDEIKAS, 2003) e o terceiro, pelo que se pode nomear como o surgimento da informalidade, o “elemento nacional livre” onde várias minorias sociais passaram a assessorar as diversas forças de trabalho (KOWARICK, 1987 apud KIRDEIKAS, 2003).

Percebe-se então que desde o seu surgimento, fomentado pelas elites dominantes locais, os trabalhadores do mercado de trabalho formal brasileiro continuaram a servir a elite social, que tinha o objetivo de potencializar seu capital e continuar utilizando as forças de trabalho das então minorias sociais a um baixo custo, sobre isso pode-se afirmar então que:

Esta transição foi tudo menos espontânea, dependendo da ação do Estado e das elites dominantes que lograram manter o caráter privado e autoritário das relações de trabalho. Não se constituiu uma sociedade salarial, mas tão somente uma miríade de condições operárias, pouco distanciadas do subproletariado onipresente (BARBOSA, 2003, p.16).

Somado a isso, tem-se o conservadorismo cultural e estrutural herdado do então Brasil Império, onde a estruturação e legislação do mercado de trabalho não incluiu em sua metodologia estereótipos que fugissem do eurocentrismo trazido e enraizado pelas elites dominantes da época, assim, excluindo da formalidade pretos, indígenas, mulheres, refugiados/imigrantes e LGBTQIAP+ e jogando-os diretamente na informalidade, e assim aumentando em larga escala fatores como desigualdade

social, exclusão trabalhista, baixa qualidade de vida, preconceito, discriminação e desemprego.

Com isso, eclode no Brasil a informalidade, que surgiu em meados de 1890 com o movimento nacional livre, e se caracteriza, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), como a atividade “no qual a relação trabalhista não está sujeita à respectiva legislação nacional de trabalho, não há incidência de impostos de renda, não há qualquer tipo de proteção social, como aviso prévio de demissão ou afastamento por motivos de saúde” (OIT, 1997) e na qual o trabalhador desenvolve suas próprias atividades.

A informalidade surgiu então como uma alternativa de sustento e sobrevivência para as minorias sociais que ora não são profissionalizadas ou tem uma mão de obra especializada, ou não possuem mão de obra alguma e dependem de atividades por vezes ilícitas ou não reconhecidas pela Classificação Brasileira de Ocupações - CBO (COSTA, 2009).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em sua Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do ano de 2019, no Brasil a informalidade abarca mais de 39 milhões de pessoas, o que representa 41,4% das relações trabalhistas, que se subdividem em sub empregos e desemprego.

Assim, a informalidade se tornou, ao longo do tempo, um dispositivo de sobreposição à seguridade social e à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) brasileira, seguindo regulada e enaltecida pelas mesmas elites dominantes que fundamentaram o mercado laboral e seguem fazendo vista grossa a respeito da problemática (COSTA, 2009).

Esse é, portanto, resumidamente, o plano de fundo histórico de desigualdades socioeconômicas que explica como se deu e como é a exclusão de LGBTQIAP+ do mercado laboral brasileiro, e endossa o espectro de batalhas na qual as minorias e em especial pessoas LGBTQIAP+ enfrentam diariamente, a busca por uma sociedade mais igualitária e gestões administrativas mais diversificadas com ambientes de trabalho mais inclusivos, diversos e que garantam o respeito à diversidade.

2.2 RETROSPECTO HISTÓRICO DA COMUNIDADE LGBTQIAP+ E SUAS CONQUISTAS

O preconceito e discriminação afetam diretamente e com consequências psicológicas e morais, a construção do indivíduo e o seu encaixe no meio social, “a regulação binária da sexualidade suprime a multiplicidade subversiva de uma sexualidade que rompe as hegemonias heterossexual, reprodutiva e médico-jurídica” (BUTLER 2003, p. 41 apud BORTOLETTO, 2019, p. 06).

Portanto, neste tópico será explanado a trajetória de conquistas sociais fundamentais para pessoas LGBTQIAP+, para que assim se possa compreender como a exclusão destas pessoas do mercado formal de trabalho representa a negação de um direito básico devido a manutenção de um sistema preconceituoso e estruturado na regulação binária heterossexual pois como já afirma Facchini (2011, p.01): “Não podemos pensar a trajetória do movimento LGBT sem pensar em coisas que aconteceram no passado e influenciaram sua constituição, nem deixar de fazer referência a fatos que ocorreram fora do Brasil”.

No Brasil, a luta e reivindicações por visibilidade, igualdade e respeito que pautam a trajetória da comunidade LGBTQIAP+ eclodiram em meados de 1970 com a Ditadura Militar. Esse movimento surgiu após a revolta de pessoas LGBTQIAP+ com as intensificações de violências e preconceitos e com o aumento da perda de direitos básicos e uma severa exclusão social praticada pelo então Governo da época. Como ressalta Simões e Facchini (2005, p. 22 apud BORTOLETTO, 2019, p. 07), “a crítica à visão depreciativa das homossexualidades começou a ganhar espaço no país no final dos anos 1970, no embalo do grande movimento de oposição à ditadura militar, e prosseguiu durante o processo de redemocratização”.

Com o fim da Ditadura Militar em 1985, e durante o início do processo de redemocratização do país durante a década de 1990, que tem por marco a promulgação da Constituição Federal de 1988, que pessoas LGBTQIAP+ foram reconhecidas pelo Estado Brasileiro e foi então estabelecido o Plano Nacional de Direitos Humanos (PNDH), que reconhece a necessidade de uma sociedade mais segura e igualitária para até então chamada comunidade “GLS” (Gays, Lésbicas e Simpatizantes).

A partir disso, diversas frentes sindicais e associações foram criadas com o objetivo de garantir os direitos da comunidade, como a Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT), criada em 1995, que além de buscar a garantia de direitos, é responsável por estimular a militância e por garantir uma qualidade de vida a LGBTQIAP+ marginalizados devido ao preconceito e discriminação.

Outro exemplo mais recente, é o Projeto Camaleão.co, criado em 2017 pela jornalista Maira Reis, que como mulher lésbica, enxergou a problemática da exclusão de pessoas LGBTQIAP+ do mercado de trabalho formal e criou o projeto afim de recolher currículos e distribuir nos estados de Minas Gerais e São Paulo (JORNAL BRASIL DE FATO, 2019).

Com o aumento da visibilidade da pauta com o avanço dos mecanismos de comunicação e mídia, a militância foi ganhando espaço e notoriedade, com isso a imposição reivindicando direitos igualitários conseguiu pequenas vitórias e reconhecimentos em vários campos da sociedade, como na saúde, com a despatologização da homossexualidade em 1985 frente ao Conselho Federal de Medicina (CFM) e ao Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS), o que aconteceu cinco anos antes da Organização Mundial da Saúde (OMS) fazer o mesmo em 1990, tal iniciativa surgiu com o Grupo Gay da Bahia (FACCHINI, 2011).

Já no meio jurídico, o Grupo Triângulo Rosa, fundado em meados dos anos 1988, conseguiu a extinção do termo “homossexualismo” (o sufixo “ismo” é utilizado para designar condições inatas e tem significado pejorativo, além de que subentende escolha ou opção) e a inclusão do termo “orientação sexual” no lugar do termo “opção sexual”. Tal ato previa a inclusão no texto base da Constituição Federal de 1988, porém só foi reconhecido, aprovado e inserido a nível Estadual e Municipal (FACCHINI, 2011).

Já no século XXI, pessoas LGBTQIAP+ conquistaram no ano de 2008 o direito à redesignação sexual garantida em lei e incluída por completo e com toda a assistência no Sistema Único de Saúde (SUS). Ainda em 2009, duas importantes conquistas vieram no campo jurídico, com o reconhecimento da união estável e civil de pessoas do mesmo sexo e a legalização do casamento civil entre pessoas do

mesmo sexo. Em 2013 o Supremo Tribunal Federal (STF) autorizou o uso do nome social e a mudança do registro civil para a população de transexuais e travestis. Em 2019 o STF determinou a criminalização da homofobia e transfobia explicitamente, antes estas práticas serão enquadradas no crime de racismo segundo a lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (PORTAL G1, 2019).

Entretanto, apesar das conquistas, pouco foi feito em relação à inserção de pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho formal e no meio administrativo, não existe uma legislação e/ou políticas públicas que garantam essa inserção laboral desse segmento social e o papel do Estado ainda é mínimo ao se tratar da promoção e consolidação dos direitos desta comunidade. As ações pensadas e efetuadas até o presente momento ainda são mínimas e de caráter pontual, homogêneo e temporário.

As organizações ainda são muito engessadas e seguem estruturadas com atores sociais que não garantem o protagonismo de LGBTQIAP+ e mostram pouco interesse em questões da diversidade, em garantir práticas educativas e orientações profissionais que tornem o mercado e o ambiente de trabalho mais inclusivo, diverso e seguro.

Em entrevista ao portal Brasil de Fato (2019), a jornalista Maíra Reis ressalta a necessidade de se pensar nessa exclusão e desperdício de capital humano ao dizer: "Trabalhamos hoje para que esses vieses de preconceitos sejam minimizados, para que as pessoas possam se sentir confortáveis dentro dos processos seletivos e as empresas consigam entender justamente que as pessoas podem ser múltiplas e nem por isso serão profissionais ruins".

2.3 INSERÇÃO DE LGBTQIAP+ NO MERCADO DE TRABALHO

O sistema econômico e produtivo a qual estamos estabelecidos pode ser descrito como racista-patriarcal-heteronormativo-capitalista, que alimenta intensivamente o preconceito e a discriminação contra a orientação sexual não hétero sexual e contra a diversidade de gênero não binária. Essas práticas estão presentes em diversos meios, inclusive e principalmente no meio profissional, pois, como já se sabe, o atual sistema econômico, social e profissional capitalista, se

fundamenta no pensamento conservador e exige um esteticismo e/ou estereótipo heteronormativo padrão que leva ora a exclusão, ora as práticas de discriminação e preconceito por parte de organizações com aqueles que não se encaixem nesse padrão, e que ainda utilizam disso como objeto de intimidação e superioridade, pois, independente da graduação intelectual e grau de profissionalismo que se tenha, o indivíduo LGBTQIAP+ é entendido e visto como uma classe inferior por não estar dentro dos padrões exigidos (MENEZES, 2018).

No Brasil essa lógica se soma ao fato da maioria da população ser cristã/católica e terem um pensamento e conduta alinhado à religião, e ao fato de 90% das empresas serem de cunho familiar (IBGE, 2020), ou seja, as práticas conservadoras citadas acima são mais reais, presentes e estimuladas tanto pelo esteticismo exigido pelo sistema, quanto pelas heranças culturais e costumes conservadores que moldam os valores de pessoas, organizações e sistemas, pois, como visto anteriormente, as minorias sociais brasileiras são relegadas à informalidade, que é um dos objetos que alimenta a desigualdade social no Brasil e que sustenta o capitalismo (IAMAMOTO, 2010 apud MENEZES, 2018, p. 02)

Com isso, portanto, é possível vislumbrar como existe uma exclusão estruturada que empurra os LGBTQIAP+ para a informalidade e faz com que aqueles que se encontram em pequena parcela inseridos no mercado de trabalho formal sejam vítimas de práticas de discriminação e preconceito desde a inserção, com processos seletivos e de contratação excludentes, até práticas preconceituosas veladas na rotina da empresa. Como já reforça Cortez e Souza, (2019, p. 02) “as relações de poder e dominação tendem a negar as diferenças identitárias, relegando à margem alguns sujeitos”. Tais práticas servem até como possíveis justificativas para demissão e em consequência exclusão do mercado de trabalho formal.

Com a ausência de legislações trabalhistas para garantir e/ou proporcionar que isso não aconteça, os LGBTQIAP+ seguem negligenciados e à margem da formalidade, endossando em larga escala as estatísticas de problemáticas sociais como desemprego, informalidade, desigualdade social, analfabetismo e evasão escolar, decorrência do bullying.

Porém, apesar de não haver ainda legislações trabalhistas que garantam a acessibilidade de forma igualitária para os LGBTQIAP+, vale destacar as iniciativas

legais que recentemente foram criadas para proteger os indivíduos LGBTQIAP+ em seu ambiente de trabalho, seja ele público ou privado, como a Lei Estadual N° 10.909/2017 do Governo Estadual da Paraíba, que dispõe sobre a penalidade para quem praticar a discriminação por orientação sexual e identidade gênero em estabelecimentos públicos e privados.

A veiculação e divulgação da lei foi bastante massiva e incluiu a obrigatoriedade da instalação de cartazes com a divulgação da lei em estabelecimentos comerciais e públicos com os seguintes dizeres; “Discriminação por orientação sexual é ilegal e acarreta multa, Lei estadual nº 7.309/2003 e Decreto nº 2760/2006 (JORNAL A UNIÃO, 2017).

Além da lei, um decreto estadual de nº 32.159/2011, do então governador Ricardo Coutinho, dispõe sobre o direito de travestis, mulheres transexuais e homens transexuais, serem tratados pelo seu Nome Social. O Governo do Estado da Paraíba ainda disponibiliza toda a assistência jurídica, social, psicológica e de garantia dos direitos humanos, necessários para a vivência de pessoas LGBTQIAP+ (JORNAL A UNIÃO, 2017).

Porém, apesar de ser de extrema necessidade e importância na luta contra a discriminação e preconceito contra LBTTQIA+, a lei estadual do Governo do Estado da Paraíba, assim como outros instrumentos legais e do sistema, não asseguram e não garantem de forma igualitária a inserção de pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho formal brasileiro, o que acarreta em dados alarmantes sobre desempregos, subempregos e desigualdade social.

Neste tópico, é possível enxergar de forma breve que o preconceito contra LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, além de tirar postos de trabalho, deixa de enxergar a diversidade, potencialidade e diferencial de milhares de pessoas que só têm a contribuir com o mercado, economia e em decorrência, desenvolvimento, além de evidenciar um desafio para a ciência administrativa, que deve buscar mudar seus métodos e sistemas e pensar em gestões mais voltadas para a diversidade, pois como já afirmou a ativista social e ganhadora do prêmio Nobel da Paz, Malala Yousafzai em 2011: “A diversidade promove a tolerância. Quando você não encontra pessoas diferentes, não percebe coisas, não percebe o quanto tem em comum com elas” só assim é possível garantir nas organizações ambientes com

diversidade, igualdade, respeito e segurança.

3 METODOLOGIA

Quanto à tipologia e estrutura da presente pesquisa, ela se edifica com uma metodologia de abordagem qualitativa, pois considera-se que “a abordagem qualitativa, enquanto exercício de pesquisa, não se apresenta como uma proposta rigidamente estruturada, ela permite que a imaginação e a criatividade levem os investigadores a propor trabalhos que explorem novos enfoques” (GODOY, 1995, p. 21).

Optou-se por essa metodologia de pesquisa por notar-se que a mesma permite a abordagem de um fenômeno e temática considerados polêmicos, que não tem uma considerável literatura a seu respeito, e foge das tradicionais temáticas e enfoques abordados na ciência administrativa, além de ter como objeto um complexo espaço, com indivíduos ímpares e suas respectivas trajetórias laborais, o que justifica a escolha do estudo tendo em vista sua relação e proximidade com o tipo de análise, pois como afirma Godoy (1995, p. 21) “a pesquisa qualitativa ocupa um reconhecido lugar entre as várias possibilidades de se estudar os fenômenos que envolvem os seres humanos e suas intrincadas relações sociais, estabelecidas em diversos ambientes”.

A pesquisa também se caracteriza como crítica, tendo em vista que busca explicar e por vezes denunciar um determinado fenômeno de uma determinada população, a natureza desse fenômeno e possui uma técnica padronizada de coleta de dados e busca eclodir discussões acerca da problemática (GIL, 2008).

A presente pesquisa teve como método de pesquisa inicial a busca na internet e em sites de conteúdo científico, como o *Scielo* e *Google Acadêmico*, artigos, textos e conteúdos bibliográficos que tratassem a respeito da temática da pesquisa ou que se aproximasse ao máximo dela e que pudessem fornecer conteúdo suficiente, como informações e dados secundários, para a construção do referencial teórico.

A partir dessa pesquisa, foi feita uma triagem a partir da leitura dos resumos, introduções e considerações finais, onde alguns artigos foram selecionados, e onde os mesmos, juntamente com alguns livros, compõem o referencial desta pesquisa,

vale ressaltar que além desse material, informações secundárias foram coletadas em plataformas de notícias, vídeos e revistas acadêmicas.

Quanto ao universo da presente pesquisa, ele é composto por pessoas LGBTQIAP+ que atuam no mercado formal e informal de trabalho na cidade de Patos, localizada no estado brasileiro da Paraíba. Já a amostra foi de tipo aleatória, mas buscou-se contactar sujeitos com diversas orientações sexuais e identidades de gênero para compor a amostra, possibilitando a análise das peculiaridades vividas por cada segmento dentro da comunidade LGBTQIAP+. Os dados primários foram levantados através da aplicação de um questionário com 33 pessoas LGBTQIAP+, devido à crise sanitária causada pela pandemia do vírus Covid-19 o questionário foi confeccionado na plataforma *Google Forms* com perguntas fechadas e divulgado entre pessoas LGBTQIAP+ através de redes sociais.

Após feita a coleta pelo questionário, os dados foram organizados por tabulação, interpretados e analisados a fim de investigar e compreender, através das trajetórias de pessoas LGBTQIAP+, as especificidades de sua inserção laboral nos mercados de trabalho, isso foi feito seguindo a metodologia de pesquisa qualitativa, onde os dados foram analisados a partir de uma análise de categorias previamente eleitas, perfil socioeconômico dos respondentes, modo de inserção no mercado de trabalho, discriminação e preconceito no trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

A pesquisa foi realizada na cidade de Patos, localizada no Estado brasileiro da Paraíba, situado na região Nordeste do Brasil, a cidade popularmente conhecida como “capital do sertão”, pertence a mesorregião econômica do sertão paraibano com PIB per capita de R\$16.208.14 (IBGE, 2010).

Com população de 100.674 pessoas, onde 16,7% estão em estado de ocupação formal, a média salarial mensal é de 1,9 salários mínimos para essa porcentagem da população, enquanto que a porcentagem da renda mensal dos

domicílios com até meio salário mínimo, e que ocasionalmente está em situação ocupacional informal, é de 41,7% da população (IBGE, 2010).

A pesquisa se direcionou exclusivamente para pessoas LGBTQIAP+ que tiveram algum tipo de experiência trabalhista no mercado de trabalho da cidade de Patos, seja de maneira formal ou informal e independente de setor.

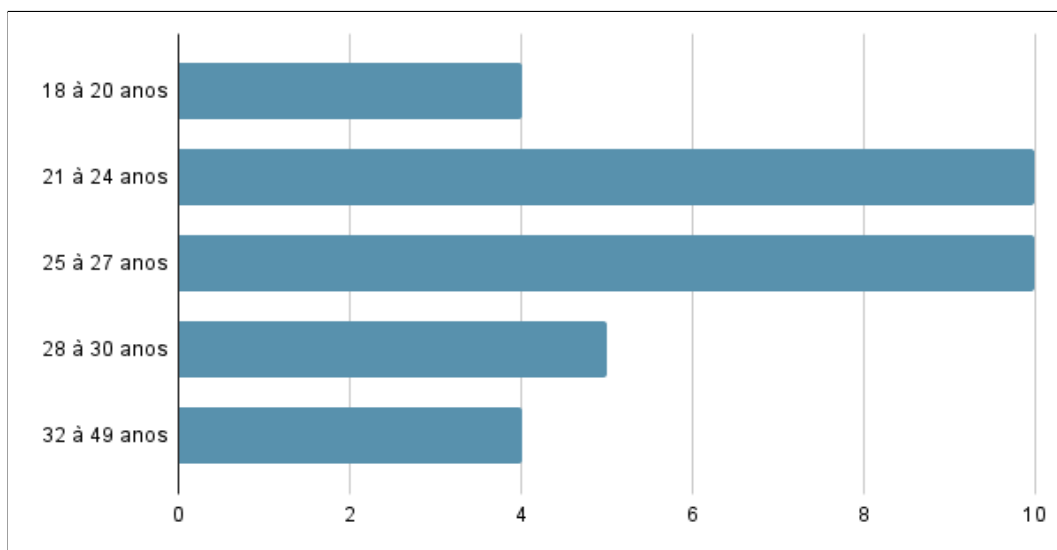
O mercado de trabalho patoense é composto por 8.049 organizações, terceiro maior mercado e economia do Estado da Paraíba, divide-se em iniciativa privada e pública, e em grande maioria nos setores de comércio atacadista/varejista e indústria de transformação e prestação de serviços, que ajudaram a fundar a cidade e transformá-la em uma cidade satélite em meio ao sertão paraibano, onde ao menos 77 municípios dos estados da Paraíba, Pernambuco e Rio Grande do Norte têm forte relação com a cidade. Em grande maioria as empresas são de cunho familiar e estão há algumas gerações atuando no comércio da cidade (ECNODATA, 2021).

Porém, vale ressaltar que a cidade possui um considerável número de postos de trabalho informal, que não estão em estatísticas oficiais, e que são principalmente das áreas de prestação de serviços, como empregadas domésticas, diaristas e flanelinhas, e produção de produtos artesanais, como artesanato local feito a partir de couro e algodão, e um alto número de famílias que têm como fonte de renda única os benefícios de programas sociais do governo federal e que não têm nenhum representante da família no mercado formal de trabalho, além do grau de desemprego.

4.2 PERFIL SOCIOECONÔMICO DO ESTUDO

O questionário foi respondido por 33 pessoas LGBTQIAP+ na faixa etária de idade entre 18 e 49 anos, que já estiveram ou estão em alguma ocupação trabalhista, como pode ser observado no gráfico 01.

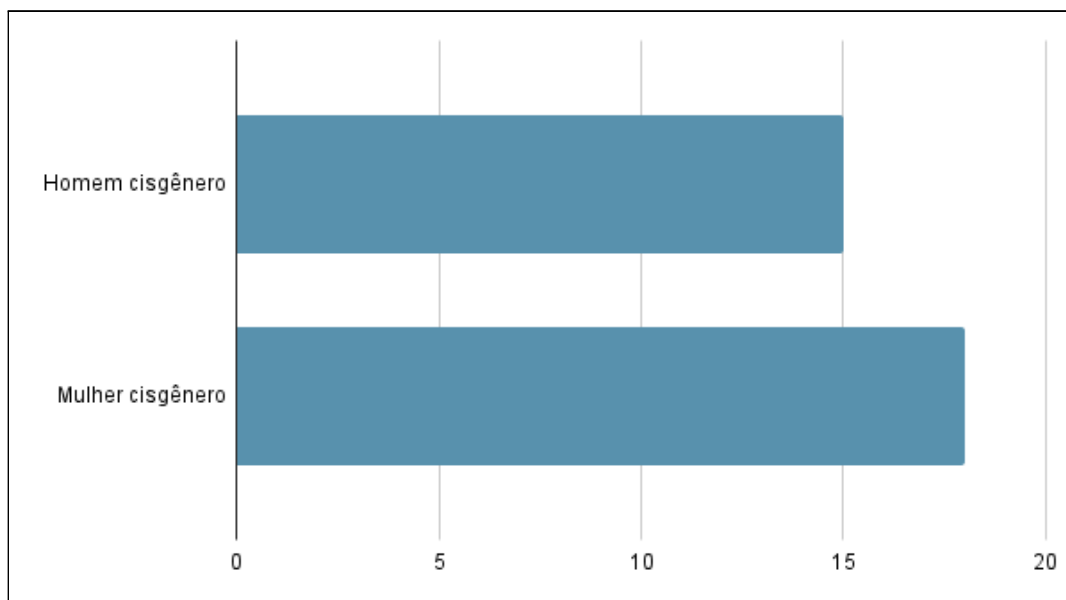
Gráfico 01 - Faixa etária de idade dos respondentes



Fonte: Elaboração própria, 2021.

Sendo destas 55,7% mulheres cisgênero e 44% homens cisgênero, salienta-se que cisgênero é o gênero idêntico ao sexo e que foi atribuído à nascença, descrito no gráfico 02, onde 61,6% são naturais da cidade de Patos e 67,2% moram na cidade atualmente.

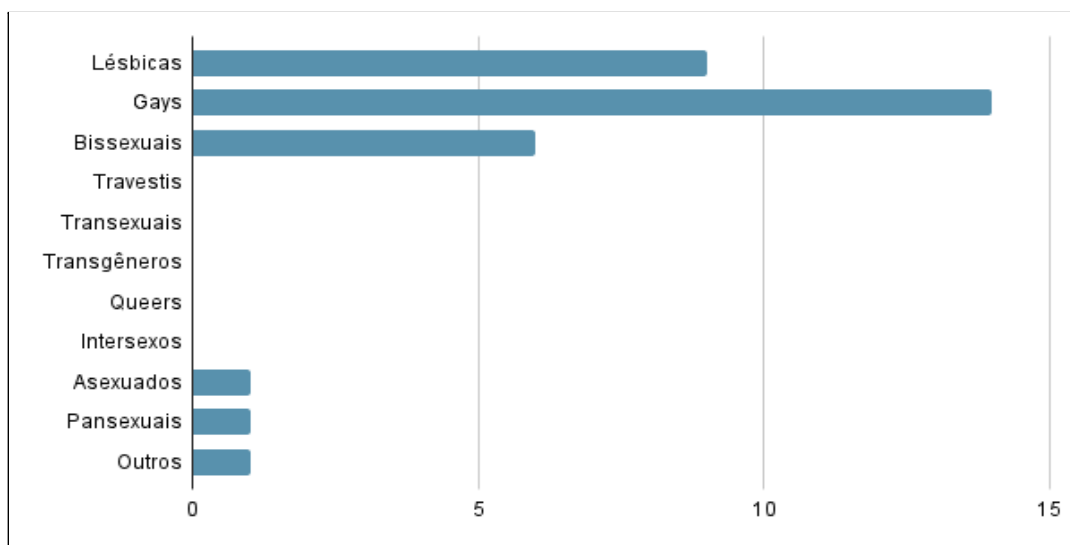
Gráfico 02: Identidade de gênero dos respondentes



Fonte: Elaboração própria, 2021.

Se destacam o número de homens cis gays que totalizam 41,2%, seguido por 26,5% de mulheres cis lésbicas, como observa-se no gráfico 03, atuantes principalmente na área da educação, sendo 32,2% professores.

Gráfico 03: Orientação sexual dos respondentes



Fonte: Elaboração própria, 2021.

Salienta-se que nenhuma pessoa travesti ou transexual ou de demais gêneros não cis respondeu o formulário, o que pode ser interpretado a como o direito à informação é algo restrito para alguns grupos sociais, pois sabe-se que a população de pessoas transexuais e travestis possuem baixo nível de escolaridade e renda, o que limita o acesso à informação e educação em consequência a inserção no mercado de trabalho, muitas destas pessoas são alocadas na margem da sociedade (ANTRA,2015).

Quanto ao grau de escolaridade, 14,7% possuem o ensino médio completo, 8,8% possuem o ensino técnico completo, 29,4% são graduados e 14,7% são pós-graduados. Porém, entre os técnicos, graduados e pós-graduados notou-se que 57,3% não chegaram a atuar ou atuam na área na qual se formou e 29,4% possuem superior incompleto seja por estarem cursando ou por terem desistido da graduação.

Já quanto a renda, destaca-se que 41,2% possuem renda de 01 à 02 salários mínimos, o que está dentro da média salarial do último Censo realizado na cidade no ano de 2010 pelo IBGE, mas salienta-se que 23,5% sobrevivem com menos de um salário mínimo e 14,7% não possuem renda própria. Outra porcentagem preocupante é quanto aos que contribuem com a previdência social, 58,8% não contribuem com a previdência social atualmente.

4.3 MERCADO DE TRABALHO E LGBTQIAP+

No que se refere a situação de trabalho, percebeu-se que apenas 29,3% estão dentro do mercado de trabalho formal, onde apenas 17,6% possuem trabalho com registro em carteira assinada e contribuição para a previdência social, enquanto que, 35,3% estão dentro da informalidade, onde destes se destacam os 23,5% que estão desempregados, 14,7% que fazem “bicos” e 14,7% que trabalham na iniciativa privada sem carteira assinada e sem realizar contribuições previdenciárias.

Tabela 01 – Situação laboral dos respondentes da pesquisa

Situação laboral atual	Frequência	Porcentagem
Iniciativa privada com carteira de trabalho assinada	06	17,6%
Iniciativa privada sem carteira de trabalho assinada	05	14,7%
Setor público como servidor(a) público	02	5,9%
Setor público como prestador(a) de serviço por contrato	04	11,8%
Setor público como trabalhador(a) terceirizado	01	2,9%
Autônomo/ por conta própria	02	5,9%
Faço “bicos”	05	14,7%
Sou empresário(a)	01	2,9%
Estou desempregado(a)	08	23,5%

Fonte: Elaboração própria, 2021.

Ao tratar sobre a orientação sexual e identidade de gênero, 79,4% se afirmam assumidos publicamente, ou seja, tratam a respeito de sexualidade e identidade de

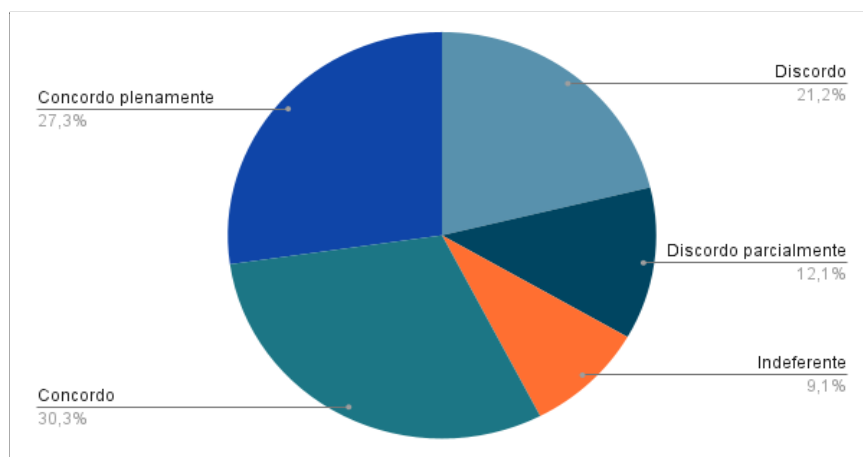
gênero abertamente, onde 51,7% se assumiram após os 18 anos de idade, também se nota que coincide que 55,9% iniciaram a jornada laboral após os 18 anos de idade, o que pode ser visto como um reflexo da autonomia e responsabilidade que vem ao se atingir a maioridade e a conquista de uma graduação e/ou primeiro emprego, pois 28,6% afirmam que a sexualidade ou identidade de gênero influenciaram na jornada laboral.

Dos respondentes 38,2% iniciaram a vida laboral na iniciativa privada com registro e 35,3% de forma autônoma, porém, vale salientar que este último fator foi influenciado pelo preconceito quanto a orientação sexual e identidade de gênero, já que 21,9% afirmaram que isso influenciou diretamente na suas jornadas laborais a ponto de obrigá-los a trabalhar como autônomo, por conta própria ou como empresário(a) para ter maior liberdade quanto a expressar sua sexualidade ou identidade de gênero, jogando-os automaticamente na informalidade.

4.4 DISCRIMINAÇÃO, PRECONCEITO E TRABALHO

Ao tratar sobre discriminação, preconceito e trabalho, as perguntas tinham como alternativas escalas que primeiramente iam de “discordo completamente” e iam até “concordo plenamente”, para em um segundo momento irem de “nunca” até “sempre”. Ao serem perguntados se tiveram dificuldade para encontrar seu primeiro emprego foi obtido dados que confirmam as hipóteses levantadas nesta pesquisa, pois 30,3% concordam plenamente que tiveram dificuldades de se inserir no mercado de trabalho enquanto que 27,3% concordam parcialmente com isso como observa-se no gráfico 04.

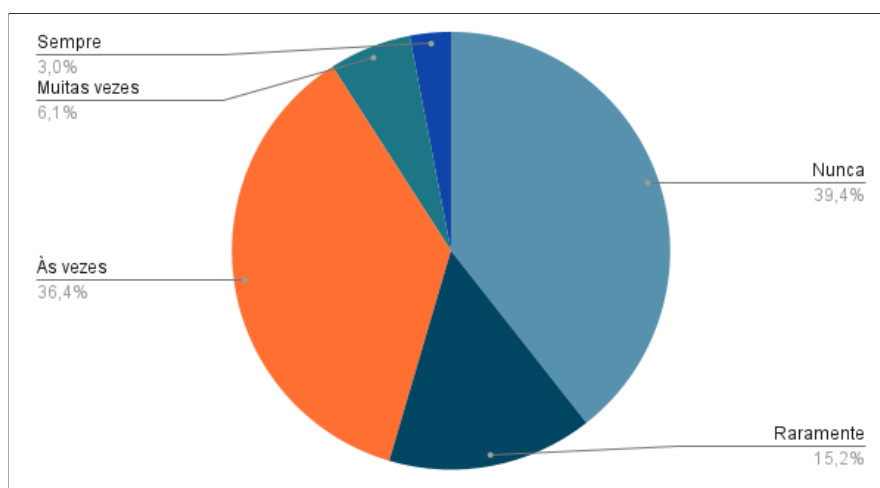
Gráfico 04 - Dificuldade de inserção no mercado de trabalho



Fonte: Elaboração própria, 2021.

Dentre os respondentes, 9,1% afirma já terem se sentido oprimidos, desvalorizados, excluídos ou desfavorecidos em um processo de seleção e contratação para a ocupação de algum cargo por conta da sua orientação sexual ou identidade de gênero, enquanto que 36,4% revela que já se sentiu assim às vezes, o que pode, ou não, ser compreendido como os respondentes não enxergarem e não compreenderem a linha tênue que separa pré-requisito de processo seletivo de preconceito e discriminação.

Gráfico 05 - Discriminação no processo de seleção



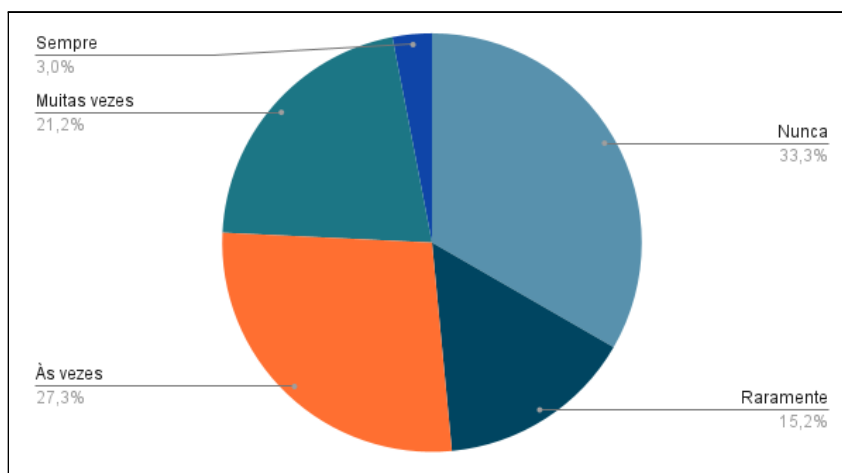
Fonte: Elaboração própria, 2021.

Já 26,4% consideram que o fato de ser LGBTQIAP+ dificultou a sua contratação por empresas, por isso 65,6% consideram programas que retêm

“talentos LGBT” em cadastros reservas de empresas, programas inclusivos. Vale destacar que 84,8% nunca trabalhou, trabalha ou conhece uma empresa que mantém algum tipo de programa ou política que garanta o desenvolvimento da carreira profissional de pessoas LGBTQIAP+, assim como 69,7% nunca trabalhou ou trabalha em uma empresa/organização que mantém algum tipo de programa ou política que combata ou faça justiça com os casos de discriminação e preconceito por orientação sexual ou identidade de gênero.

Já para as pessoas que estão exercendo algum tipo de atividade atualmente, 24,2% afirmam que em suas trajetórias laborais já sofreu algum tipo de violência, discriminação ou preconceito por conta da sua orientação sexual ou identidade de gênero, seja diretamente ou indiretamente, no ambiente de trabalho, enquanto que 27,3% responderam que as vezes já sofreu ou sofre, o que corresponde as práticas veladas de discriminação e preconceito.

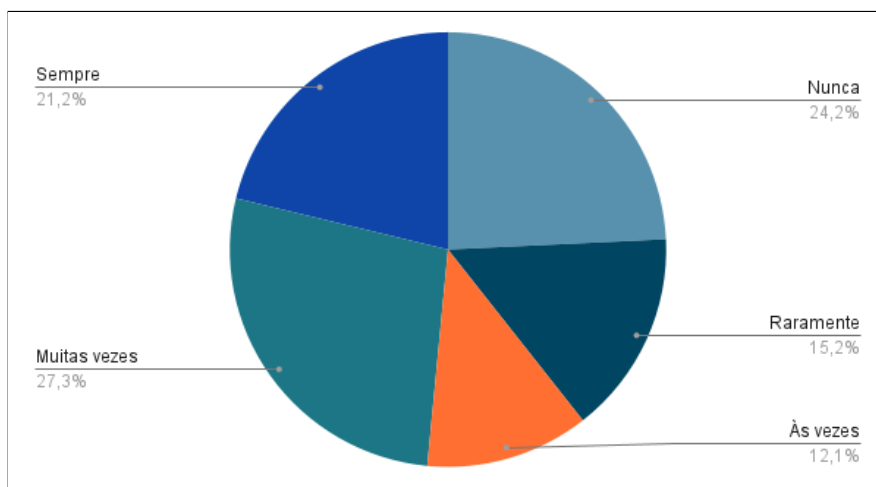
Gráfico 06 - violência e discriminação no trabalho



Fonte: Elaboração própria, 2021.

Destes, 48,5% afirmam que já tiveram que omitir sua sexualidade ou identidade gênero por temer alguma represália.

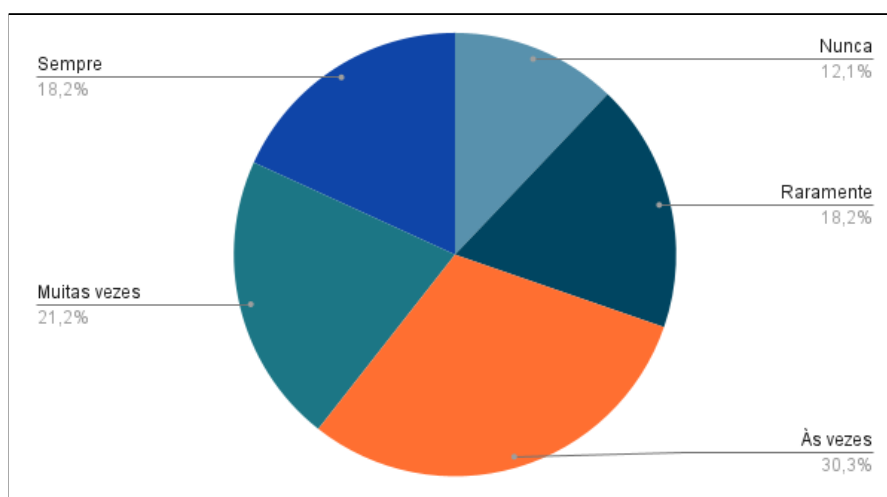
Gráfico 07 - Omissão de identidade de gênero ou sexualidade



Fonte: Elaboração própria, 2021.

Ao se perguntar se as questões acerca de discriminação e preconceito são debatidas no ambiente de trabalho, 12,1% afirmam que não se sentem confortável ou seguro para tratar destas questões no ambiente de trabalho e que elas nunca foram debatidas com os demais colegas, 48,5% dizem que questões como essas são debatidas raramente ou às vezes e 39,4% afirmam que são sempre ou muitas vezes debatidas.

Gráfico 08 - Segurança no ambiente de trabalho



Fonte: Elaboração própria, 2021.

Isso pode ser visto como a falta de preparo de equipes e empresas para lidar com questões mais delicadas como essa, o que abre brechas para que práticas de

discriminação e preconceito passem impunes dentro dos ambientes de trabalhos e acabem até mesmo influenciando no comportamento do mercado de trabalho que ao querer evitar tais situações e práticas acaba por excluir LGBTQIAP+ do mercado de trabalho e os adicionam na informalidade

Os gráficos e dados acima citados são uma pequena parcela de uma problemática social que ultrapassa as barreiras do público e privado e escancara como o preconceito e a discriminação que edificam um sistema excludente que só cresce a largos passos e infla a informalidade que assola o crescimento e desenvolvimento do país, e segue, apesar da grandiosidade, de forma velada e protegida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos resultados obtidos, conclui-se que a presente pesquisa contribuiu com a reflexão acerca da exclusão de pessoas LGBTQIAP+ do mercado laboral assim como evidenciou uma problemática que está atrelada a este fato, que é a constante prática de discriminação e preconceito por orientação sexual e identidade de gênero que pessoas LGBTQIAP+ passam em suas jornadas laborais diariamente.

Através do estudo feito foi possível também confirmar as hipóteses levantadas nessa pesquisa de que minorias sociais, em especial LGBTQIAP+, sofrem com a exclusão, já histórica e sustentada no preconceito e discriminação, ao tentarem se inserir no mercado de trabalho.

Assim como as hipóteses desta pesquisa foram confirmadas, seus objetivos específicos também, pois verificou-se as formas de inserção das pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho da cidade de Patos na Paraíba e notou-se que devido as práticas discriminatórias recorrentes do preconceito e discriminação velados e enraizados no sistema das organizações, pessoas LGBTQIAP+ acabam recorrendo a informalidade como fonte de renda e trabalho, e para também, se sentirem seguras e livres para expor sua orientação sexual e identidade de gênero sem sofrer represálias.

Salienta-se que a metodologia e os procedimentos utilizados foram suficientes para a realização do estudo, mesmo tendo em vista o desafio enfrentado perante a crise sanitária da pandemia de Covid-19. Assim como, apesar de reclusa, a bibliografia correspondeu às expectativas e ajudou no processo de levantamento das hipóteses e formulação desta pesquisa.

Os dados desta pesquisa servem de colaboração e frisam a importância desse estudo para a ciência administrativa, onde se destaca a importância e necessidade da reformulação dos modelos e práticas de gestão dentro da ciência administrativa, desde dos processos envolvendo a gestão de pessoas até o desenho das hierarquias organizacionais com o desenho e definição dos cargos executivos e estratégicos, tendo em vista gestões voltadas para a diversidade que podem promover não só mais postos de trabalhos, mas também ambientes de trabalhos mais seguros, diversos, com mais cultura, criatividade e que preze pelo respeito.

Fica também salientado a necessidade de legislações que garantam a segurança e integridade de pessoas LGBTQIAP+ nos seus ambientes de trabalho, a exemplo da lei estadual da Paraíba, e políticas públicas que preparem, através do acesso à educação, e garantam e assegurem a inserção de minorias sociais e em especial pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, tendo em vista que assim se reduzirá o grau de informalidade, e, em consequência, a desigualdade social, analfabetismo, desemprego e instabilidade econômica e em especial e não menos importante, o preconceito e a discriminação.

Por fim, fica a afirmação de Maristella Iannuzzi Marante, consultora na Organização das Nações Unidas (ONU) que afirmou: “A diversidade não é um projeto ou um programa da empresa; não está no RH; a diversidade deve fazer parte dos valores da companhia” (ONU MULHERES, 2020). Assim fica a ressalva de que as mudanças feitas em pró da diversidade, respeito e liberdade não sejam processos e mudanças revertidos e temporários e que não sejam apenas programas ou projetos, mas sim as estruturas que edificam as organizações.

REFERÊNCIAS

KIRDEIKAS, João. XXXI Encontro Nacional de Economia - ANPEC. **A formação do mercado de trabalho no Brasil**: uma análise da legislação sobre locação de serviços no século XIX., Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <https://econpapers.repec.org/paper/anpen2003/a23.htm>. Acesso em: 5 mar. 2021

BRASIL. [Constituição (1824)]. **LEI No 601, DE 18 DE SETEMBRO DE 1850.**: Dispõe sobre as terras devolutas do Império. Rio de Janeiro: [s. n.], 1850. 57º p. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0601-1850.htm#:~:text=LEI%20No%20601%2C%20DE,sem%20preenchimento%20das%20condi%C3%A7%C3%B5es%20legais. Acesso em: 20 abr. 2021.

GABLER, Louise. Lei Eusébio de Queirós. **MEMÓRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA**, Brasil, p. 0-1, 11 nov. 2016. Disponível em: <http://mapa.an.gov.br/index.php/menu-de-categorias-2/288-lei-euzebio-de-queiroz#:~:text=A%20lei%20n.,extin%C3%A7%C3%A3o%20da%20escravid%C3%A3o%20no%20pa%C3%ADs>. Acesso em: 20 abr. 2021.

CORTEZ, Pedro; SOUZA, Marcos; SALVADOR, Ana Paula; OLIVEIRA, Luis. Revista de Saúde Coletiva. **Sexismo, misoginia e LGBTQfobia**: desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil, Rio de Janeiro, 6 jun. 2019.

PAIXÃO, Mayara. Histórias por trás de um mercado de trabalho que se fecha para pessoas LGBT+: Preconceito na hora de buscar por emprego é mais um a ser combatido no dia Dia Internacional de Luta contra a LGBTQfobia. **Brasil de fato**, São Paulo, p. 0-1, 17 maio 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/05/17/historias-por-tras-de-um-mercado-de-trabalho-que-se-fecha-para-pessoas-lgbt>. Acesso em: 24 mar. 2021.

COUTO, Camila. Pessoas LGBT e as dificuldades no mercado de trabalho: sua empresa pode transformar essa realidade. **Linked In**, Brasil, p. 0-1, 16 set. 2019. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/pessoas-lgbt-e-dificuldades-mercado-de-trabalho-sua-empresa-couto>. Acesso em: 23 mar. 2021.

GIL, Carlos. **Métodos e técnicas da pesquisa social**. 6ª. ed. rev. São Paulo: Atlas, 2008. 220 p. ISBN 978-85-224-5142-5.

OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmíria. Revista de Administração Pública. **Mercado de trabalho**: múltiplos (des)entendimentos., Rio de Janeiro, v. 45, ed. 5, 2011. DOI <https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000500012>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122011000500012&script=sci_abstract&lng=pt. Acesso em: 8 abr. 2021.

BARBOSA, Alexandre. UNICAMP. **A FORMAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**: da escravidão ao assalariamento, Campinas, p. 1-68, 18 dez. 2003.

CAMPOS, Ana Cristina. IBGE: informalidade atinge 41,6% dos trabalhadores no país em 2019. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, p. 0-1, 12 nov. 2020. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-11/ibge-informalidade-atinge-416-dos-trabalhadores-no-pais-em-2019>. Acesso em: 29 abr. 2021.

COSTA, Marcia. Caderno CRH. **TRABALHO INFORMAL**: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira, Salvador, v. 23, ed. 58, p. 171-190, 2010.

BORTOLETTO, Guilherme. Usp - Universidade de São Paulo. **LGBTQIA+**: identidade e alteridade na comunidade. São Paulo 2019, São Paulo, p. 1-32, 2019.

MENEZES, Moisés. ConQueer - Conferência Internacional de Estudos Queer. **LGBT E MERCADO DE TRABALHO: UMA TRAJETÓRIA DE PRECONCEITOS E DISCRIMINAÇÕES**, Rio de Janeiro, p. 1-12, 2018.

FRANCO, Maira; DANTAS, Otilia. EDUCERE - XIII Congresso Nacional de Educação. **PESQUISA EXPLORATÓRIA: APLICANDO INSTRUMENTOS DE GERAÇÃO DE DADOS – OBSERVAÇÃO, QUESTIONÁRIO E ENTREVISTA**, Brasil, p. 1-16, 2014.

GODOY, Arilda. **Pesquisa qualitativa**: Tipos fundamentais. 3. ed. rev. São Paulo: Revista de Administração de Empresas, 1995. 20-29 p. v. 35.

FACCHINI, Regina. Conselho Regional de Psicologia SP. Histórico da luta de LGBT no Brasil, São Paulo, p. 1-5, 2011. Disponível em: http://www.crsp.org.br/portal/comunicacao/cadernos_tematicos/11/frames/fr_historico.aspx. Acesso em: 24 jul. 2021.

OLIVEIRA, Mariana; BÁRBIERI, Luiz Felipe. STF permite criminalização da homofobia e da transfobia. G1, Brasília, p. 0-1, 13 jun. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2019/06/13/stf-permite-criminalizacao-da-homofobia-e-da-transfobia.ghtml>. Acesso em: 29 abr. 2021.

ARTILO, Antônio. Governo da PB lança campanha de combate à discriminação contra LGBTs. A União, João Pessoa, 31 jul. 2017. Notícias, p. 0-1. Disponível em:

https://auniaio.pb.gov.br/noticias/caderno_diversidade/governo-da-pb-lanca-que-campanha-que-combate-discriminacao-a-lgbts. Acesso em: 14 set. 2021.

LISTA de Empresas em Patos, PB. 01. ed. São Paulo: Paulo Krieser, 2021.
Disponível em: <https://www.econodata.com.br/lista-empresas/PARAIBA/PATOS>.
Acesso em: 22 set. 2021.

APÊNDICE – FORMULÁRIO

REFLEXOS DA EXCLUSÃO: uma análise acerca do comportamento do mercado de trabalho para LGBTQIA+ na cidade de Patos - Paraíba

QUESTIONÁRIO

Olá, tudo bem?

Me chamo Jefferson Leandro, sou aluno do curso de Bacharelado em Administração da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB, *Campus VII* e estou desenvolvendo um estudo acerca do mercado de trabalho formal para pessoas LGBTQIAP+ como trabalho de conclusão de curso - TCC, portanto gostaria de sua colaboração, por obséquio leia o texto abaixo antes de começar a responder, e desde já agradeço a colaboração.

OBS: O presente questionário trata de questões sensíveis como discriminação, preconceito e homofobia, o que pode despertar gatilhos, continue apenas se sentir confortável e bem em responder as questões levantadas, nenhuma questão é obrigatória.

Esse questionário tem como objetivo averiguar os casos de discriminação, preconceito e homofobia sofridos por pessoas LGBTQIAP+ ao longo de suas jornadas laborais, desde a inserção no mercado de trabalho, se estendendo a permanência e saída do mesmo.

Esse questionário é destinado EXCLUSIVAMENTE a pessoas LGBTQIAP+ (Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, queer, intersexuais, assexuados e outros), portanto se não se identifica como tal por favor não o responda.

Todas as informações e dados pessoais serão mantidos em sigilo, apenas as respostas acerca da temática da pesquisa serão expostas na pesquisa.

Aceita participar:

() Sim () Não

Dados pessoais:

Esta seção é destinada a coleta de dados pessoais relevantes para pesquisa, por isso todas são obrigatórias, porém todas as informações e dados pessoais

fornecidos serão mantidos em sigilo, apenas as respostas acerca da temática da pesquisa serão expostas na pesquisa.

Idade:

Identidade de gênero:

Orientação sexual:

Profissão:

Natural de:

Cidade e Estado no qual mora atualmente:

1. Qual a sua escolaridade?

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Técnico Incompleto
- Ensino Técnico Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Pós-graduado(a)

2. Caso tenha o ensino técnico, seja graduado(a) ou pós-graduado(a), especifique qual ou quais são seu(s) cursos:

3. Caso tenha o ensino técnico, seja graduado(a) ou pós-graduado(a), especifique qual ou quais são seu(s) cursos:

4. Você atua ou já atuou na área a qual se capacitou profissionalmente?

- Sim
- Não

5. Qual sua renda mensal?

- Menos de 01 salário mínimo
- De 01 à 02 salários mínimos

- Mais de 02 à 03 salários mínimos
- Acima de 03 salários mínimos
- Não possuo renda própria

6. Atualmente você contribui com a previdência social?

- Sim
- Não

Mercado de trabalho laboral e LGBTQIAP+

Esta seção é dedicada a averiguar através de questões pessoais sobre sua trajetória laboral, como o mercado de trabalho tem se comportado diante pessoas LGBTQIAP+ na cidade de Patos - Paraíba.

Nenhuma resposta é obrigatória.

7. Você tem sua orientação sexual ou identidade de gênero assumida publicamente?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder essa questão

8. Com quantos anos você assumiu sua sexualidade ou identidade de gênero?

- Antes dos 14 anos
- Entre 14 e 17 anos
- Depois dos 18 anos
- Ainda não assumi minha sexualidade ou identidade de gênero publicamente
- Prefiro não responder essa questão

9. Caso já tenha assumido sua sexualidade ou identidade de gênero publicamente, você considera que este fato influenciou em sua trajetória escolar ou laboral?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder essa questão

Caso sua resposta à pergunta anterior seja sim, comente:

10. Com quantos anos você começou a trabalhar?

- Antes dos 14 anos
- Entre 14 e 17 anos
- Depois dos 18 anos
- Ainda não tenho experiência laboral

11. Qual a sua situação laboral atual?

- Trabalho na iniciativa privada com carteira de trabalho assinada
- Trabalho na iniciativa privada sem carteira de trabalho assinada
- Trabalho no setor público como servidor(a) público
- Trabalho no setor público como prestadora) de serviço por contrato
- Trabalho no setor público como trabalhador(a) terceirizado
- Trabalho como autônomo/ por conta própria
- Faço “bicos”
- Sou empresário(a)
- Estou desempregado

12. Assinale as alternativas que mais se aproximem dos trabalhos que você já desenvolveu ao longo da vida:

- Iniciativa privada com carteira de trabalho assinada
- Iniciativa privada sem carteira de trabalho assinada
- Setor público como servidor(a) público
- Setor público como prestador(a) de serviço por contrato
- Setor público como trabalhador(a) terceirizado
- Trabalho autônomo/ por conta própria
- Empresário(a)
- Nunca trabalhei

13. Em algum momento da sua trajetória laboral, escolheu trabalhar como autônomo, por conta própria ou como empresário(a) para ter maior liberdade quanto a expressar sua sexualidade ou identidade de gênero?

- Sim
- Não

14. Ao longo de sua trajetória laboral, já trabalhou ou trabalha em uma empresa/organização que mantém algum tipo de programa ou política que

combata ou faça justiça com os casos de discriminação e preconceito por orientação sexual ou identidade de gênero?

Sim

Não

15. Já trabalhou ou trabalha em uma empresa que mantém algum tipo de programa ou política que garanta o desenvolvimento da carreira profissional de pessoas LGBTQIAP+?

Sim

Não

Discriminação, preconceito e trabalho

Nesta seção as respostas das questões seguem uma escala, na primeira parte você irá indicar o quanto você concorda ou discorda das seguintes afirmações, que vai de “discordo completamente”, “discordo parcialmente”, “indiferente/não sei opinar”, “concordo parcialmente” e vai até “concordo plenamente”.

Já na segunda parte você irá indicar a frequência em que as seguintes situações já se passaram em sua vida, classificando as respostas entre “nunca”, “raramente”, “às vezes”, “muitas vezes” ou “sempre”.

16. Tive dificuldades para encontrar meu primeiro trabalho.

1 2 3 4 5

17. Considero que o fato de ser LGBTQIAP+ dificultou minha contratação por empresas.

1 2 3 4 5

18. Algumas empresas têm programas específicos de retenção de talentos profissionais de pessoas LGBTQIAP+ em seus cadastros reservas. Considero programas como esses que retem “talentos LGBT” programas inclusivos.

1 2 3 4 5

19. Ao longo de minha trajetória laboral, já me senti oprimido, desvalorizado, excluído ou desfavorecido em um processo de seleção e contratação para a ocupação de algum cargo por conta da minha orientação sexual ou identidade de gênero.

1 2 3 4 5

20. Em minha trajetória laboral já sofri algum tipo de violência, discriminação ou preconceito por conta da minha orientação sexual ou identidade de gênero, seja diretamente ou indiretamente, no ambiente de trabalho.

1 2 3 4 5

21. Ao longo de minha trajetória laboral, já tive que omitir minha sexualidade ou identidade gênero por temer alguma represália.

1 2 3 4 5

22. Atualmente, ao se tratar de questões como discriminação e preconceito, me sinto confortável e seguro em meu ambiente de trabalho.

1 2 3 4 5

Muito obrigado!

Ao responder esse questionário você está colaborando com o desenvolvimento da pesquisa e ciência no Brasil e ajudando a combater o preconceito e discriminação que assolam a vida de milhares de pessoas LGBTQIAP+.

Agradeço imensamente por contribuir com minha pesquisa e por me ajudar a pensar como futuro administrador em soluções que incluam todxs, concluo meu agradecimento com uma frase da cantora norte-americana Nina Simone, mulher preta bissexual e ativista social:

"Liberdade pra mim é isto: não ter medo."

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por me dar a oportunidade, força e fé para trilhar essa jornada, a minha mãe, Eridan Silva por sempre mostrar e fazer do impossível o possível, a minha família, amigos e colegas por todo o apoio e companheirismo, ao meu grande amor e fiel companheiro Luan Costa por não só ter incentivado mas ter sempre encorajado essa empreitada, a todos aqueles que se dedicam a lutar por respeito, liberdade e por um mundo melhor.

A todos que fazem a Universidade Estadual da Paraíba campus Patos por fazerem da universidade a minha segunda casa, a minha incrível orientadora Profa. Dra. Thelma Flaviana por além de acreditar neste estudo, orientar e servir de terapeuta nos piores momentos, e a todos os meus ídolos que sempre mostraram que é possível.

E em especial, a mim, por jamais ter desistido de mim mesmo apesar de todas as dificuldades impostas, e por ter chegado até onde sempre almejei.