



CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO SOCIAL

ÉRICRIS SAYANNE ROCHA RODRIGUES BARROS

**OS DESAFIOS NA INCLUSÃO DA POPULAÇÃO LGBTQI+ NO MERCADO DE
TRABALHO FORMAL NA CIDADE DE FORTALEZA**

FORTALEZA
2021

ÉRICRIS SAYANNE ROCHA RIDRIGUES BARROS

OS DESAFIOS NA INCLUSÃO POPULAÇÃO LGBTQI+ NO MERCADO DE
TRABALHO FORMAL NA CIDADE DE FORTALEZA

Projeto de pesquisa submetido à conclusão do Curso
de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Gestão
Social do Centro Universitário - UNIFAMETRO.

Orientadora: Prof^a Dra. Márcia Paula Chaves Vieira

FORTALEZA

2021

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. OBJETIVOS	5
3. PROBLEMATIZAÇÃO	5
4. JUSTIFICATIVA	7
5. REFERENCIAL TEÓRICO	8
5.1 Inclusão no mercado de trabalho formal	8
5.2 População LGBTQI+	12
6. METODOLOGIA	15
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	16
8. CRONOGRAMA	18

1 INTRODUÇÃO

Os séculos XX e XXI vêm promovendo debates acerca de valores e práticas tradicionais. Grupos de mulheres, lésbicas, bissexuais, transexuais e gays reivindicam seu espaço social em uma tentativa de legitimação e buscam garantir seus direitos. Junto a isso, o sistema capitalista de produção do trabalho exerce um papel importante nas relações sociais, além de atuar como uma das forças constitutivas das próprias relações sociais dos seres humanos. O espaço organizacional apresenta-se como um dos principais locais em que se manifestam os dilemas da atualidade, entre eles, a luta pela liberdade e pelo fim da discriminação no trabalho em razão da sexualidade dos membros de uma organização.

Na contemporaneidade, embora as relações organizacionais, entre elas as relações interpessoais em uma empresa, tentem romper com o modelo burocrático, criando estruturas hierárquicas mais leves e fluidas, a ideia de um ambiente organizacional neutro, impessoal e despersonalizado ainda é algo defendido pelos gestores das organizações, sendo um valor vivo e marcante nas práticas organizacionais e nas relações interpessoais no trabalho. Contudo, esta impessoalidade e as neutralidades são mera ilusão, pois o ambiente organizacional é socialmente construído e nele se manifestam todas as formas de relações sociais, como, por exemplo, a sexualidade, o abuso sexual e a amizade.

Costa (2007, p. 91) defende que a discriminação de trabalhadores no local de trabalho pode ser direta e indireta: “A discriminação direta pressupõe um tratamento diferenciado proibido. Já na indireta o objetivo discriminador não é explícito”. Por exemplo, a não concessão e interdição da lei, ao não incluir a possibilidade de união estável entre gays, é uma forma de discriminação direta. Entretanto, as piadas, os comentários inapropriados e as humilhações praticadas no ambiente de trabalho relacionadas aos LGTQI+ constituem uma forma de discriminação indireta.

Tendo-se analisado os principais aspectos que envolvem a discriminação em nossa sociedade, faz-se necessário examinar as principais pesquisas encontradas sobre a discriminação aos LGBTI+ circunscritas ao ambiente de trabalho. Assim, esse projeto irá contribuir para a discussão sobre a inclusão da população LGBTI+ no mercado de trabalho formal, através do estudo da relação entre sexualidade e trabalho, analisando mais especificamente como se manifesta no dia a dia a inclusão

dos destes indivíduos nos espaços de trabalho públicos e privados. Para esse propósito, as ações e parcerias da coordenadoria LGBTQI+ de Fortaleza na inclusão no mercado de trabalho formal serão consideradas.

O presente projeto está organizado da seguinte forma: inicialmente, são apresentadas as principais definições que envolvem discriminação e preconceito no mercado de trabalho com a população LGBTQI+, e, em seguida, são apresentadas ações e parcerias da coordenadoria LGBTQI+ da cidade de Fortaleza no combate à discriminação no mercado de trabalho formal. Assim, este projeto tem como pergunta de partida: Quais os desafios encontrados para a inclusão da população LGBTQI+ no mercado de trabalho formal na cidade de Fortaleza?

2 OBJETIVOS

O presente projeto de pesquisa tem como objetivo geral identificar os desafios encontrados para inclusão da população LGBT no mercado de trabalho formal na cidade de Fortaleza.

Para isso, propõe como objetivos específicos:

- Identificar os órgãos competentes de defesa na cidade de Fortaleza para a população LGBT;
- Identificar os direitos pela a população LGBT nos espaços de trabalhos formais em Fortaleza;
- Descrever as dificuldades encontradas pela população LGBT na garantia de inclusão no mercado de trabalho formal na cidade de Fortaleza;
- Analisar as políticas públicas, ações e parcerias com a coordenadoria LGBT de Fortaleza.

3 PROBLEMATIZAÇÃO

A sociedade brasileira carrega consigo marcas no seu processo histórico, com características autoritárias e patriarcais, trazendo contradições que permeiam o desenvolvimento do sistema capitalista e suas relações, refletindo no aumento da questão social.

O preconceito e a discriminação sexual e de gênero são fenômenos existentes em diversos espaços de trabalho e, por isso, é necessário analisar suas particularidades. Segundo os dados do IBGE (2019), no trimestre encerrado em julho do ano de 2020, o Brasil possuía 12,569 milhões de pessoas desempregadas. O desemprego tem afetando muitos brasileiros e a cada dia a população desempregada só tem crescido. A crise em que estamos vivendo no país nos últimos anos traz números cada vez mais preocupantes e, apesar de estamos vivendo esse processo de mudanças, a situação do mercado é cada vez precária.

A população LGBTQi+ - Lésbicas, Gays, Bissesuais, Travestis e Transexuais - é uma das mais afetadas. De acordo com o IBGE (2010), existem no Brasil 60 mil casais homoafetivos. No norte, o percentual é composto por 5,9%, no nordeste 20,1%, sudeste 52,6%, sul 13% e centro-oeste 8,4%. A população LGBT sofre diariamente com a exclusão, com o preconceito, com a violação de seus direitos, dificuldade de acesso à educação e ao mercado de trabalho, e as empresas brasileiras estão longe de promoverem a inclusão e respeito aos mesmos.

Desse modo, para podermos passar a compreender como é vigente esse preconceito e a discriminação contra a população LGBT no mercado de trabalho formal, é necessário entender a problematização que se faz presente na vida dessa população de tal forma que alguns de seus direitos são negligenciados, o que coloca esse público em situação de vulnerabilidade social diretamente ligada a outras demandas sociais. Desse modo, podemos investigar criticamente o processo da formulação e da implementação de políticas públicas juntamente com a coordenadoria LGBTQi+ na cidade de Fortaleza.

Segundo Iamamoto (2010), estamos introduzidos em um sistema capitalista em que um dos seus pilares principais de subsistência e sobrevivência é a desigualdade social, fator esse necessário para a sua manutenção e potencialidade. Fontes (2010) expõe que o modo de produção capitalista contemporâneo está classificado como imperialista, ou seja, a conjuntura da vida social está envolvida em um processo de subordinação que possuem como objetivo a lucratividade. O contexto capitalista apresenta especificidades quando se trata de diversidade sexual e de gênero.

Desse modo, é importante percebemos as particularidades expressadas e como elas se aprimoram e seguem padrões se incluir no mercado de trabalho formal. A coordenadoria LGBTQi+ da cidade de Fortaleza tem uma luta permanente para

fortalecer o enfrentamento da discriminação e da violência, tendo como objetivo coordenar a formulação de políticas públicas e promover articulações e ações governamentais para o fortalecimento de vínculos na promoção e proteção dos direitos humanos da população LGBTQI+. A coordenadoria trabalha com parcerias com algumas secretarias, como a Secretaria de Cultura (Secult), Secretaria de Educação (Seduc), Secretaria de Justiça (Sejus) e Secretaria da Segurança Públicas e Defesa Social (SSPDS), espaços que promovem ações no combate ao preconceito.

Em 2006, a coordenadoria articulou ações que visaram a promoção dos direitos humanos dessa população, buscando assim fortalecer novos parceiros para o enfrentamento na luta por espaços de trabalho dignos onde os indivíduos possam ir e vir sem um olhar de discriminação. A coordenadoria realizou, nesse mesmo ano, eventos e conferências públicas que consolidaram a construção do I Plano de Políticas Públicas e Direitos Humanos no Ceará.

Uma das violências que a população LGBTQI+ enfrenta é não poder manifestar sua individualidade nos ambientes de trabalho ou onde vivem, e isso traz inúmeros problemas, fazendo com que os mesmos se excluam de diversos ambientes e passem até a não se aceitar e nem se reconhecer. Alguns padrões expostos por uma particularidade sem dúvidas faz com que os mesmos enfrentem uma dificuldade ainda maior ao serem excluídos de um emprego ou ao vivenciarem um processo de desigualdade no qual estão inseridos.

Para Brito (2014), o sistema capitalista se fundamenta em uma ideologia dominante para garantir uma moralidade e regularizar uma administração das relações sociais. São ideologias sustentadas por valores patriarcais, sexistas, racistas, heteronormativas que alimentam o preconceito e a discriminação, afetando toda a população LGBT. Esses fenômenos se fazem presentes nas expressões da questões sociais e alimentam as desigualdades sociais.

4 JUSTIFICATIVA

Essa pesquisa tem como finalidade investigar os desafios da população LGBTQI+ no âmbito do mercado de trabalho formal na cidade de Fortaleza, tendo como objetivo compreender os grandes desafios diante desta questão. Este estudo foi motivado por um pensamento crítico no meu estágio supervisionado no Instituto de Cultura, Arte, Ciência e Esporte (CUCA), durante a minha graduação em Serviço

Social, quando comecei com a minha supervisora um acompanhamento com essa população e observei a existência de um número pequeno da população LGBTQI+ no mercado de trabalho formal.

Tratar da população LGBTQI+ no mercado de trabalho formal significa romper com as relações de preconceito ao longo da história. Com essas razões, os problemas relacionados à aceitação pela sociedade fazem com que seja necessário o fortalecimento de políticas públicas e implementados para, assim, esses indivíduos conseguirem enfrentar as desigualdades existente nos seus dias e nos espaços ocupados.

Assim, a pesquisa se faz importante para contribuir com o fortalecimento da população LGBTQI+ no mercado de trabalho formal, apresentando resultados com as implementações de políticas públicas ativas na defesa dos mesmos e na execução de um trabalho digno, sem preconceito e exclusão.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com Lukatos e Marcori (2007), o referencial teórico permite ao pesquisador entrar em contato com tudo aquilo que foi publicado por outros autores, sobre o mesmo tema específico a ser pesquisado. Ele está organizado em dois tópicos: 1. Inclusão no mercado de trabalho formal; 2. População LGBT.

5.1 Inclusão no mercado de trabalho formal

As transformações do trabalho no século XX são importantes para pontuar a ideia de que o trabalho pode ser compreendido não apenas como mero instrumento econômico, de sobrevivência, mas como elemento constituinte e constituído da subjetividade tanto de quem trabalha quanto de quem está excluído do trabalho, bem como é um meio pelo qual os trabalhadores se inserem e participam ou não da vida social. Para além da insuficiente preparação técnica e psicológica para incorporar-se às atividades da economia capitalista, os sujeitos desempregados se deparam com obstáculos sociais quando tentam se inserir no trabalho formal, tais como os preconceitos ligados às questões de raça, gênero, idade, orientação sexual e identidade de gênero.

Esta realidade não é diferente em relação à cidade de Fortaleza, sendo diagnosticados altos índices de discriminação por conta da orientação sexual de quem se reconhece como lésbica, gay ou bissexual, bem como por quem se reconhece com uma identidade de gênero travesti ou transexual. Em pesquisa realizada pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) publicada no Livro Juventudes e Sexualidade em 2004, 30,6% dos jovens do ensino fundamental e médio de Fortaleza não gostariam de ter homossexuais como colegas de classe e 47,5% dos pais de alunos não gostariam que homossexuais fossem colegas de classe dos/as filhos/as, sendo este município apontado como uma das capitais mais preconceituosas do Brasil.

Assim, ocorre um processo de exclusão psicossocial que carrega consigo fatores que também impactam economicamente na vida dos que dependem do trabalho para sobreviver, o que também reflete no acesso a outros direitos sociais. Este é o caso de negros, idosos, jovens, portadores de necessidades especiais, pessoas que não se enquadram nos padrões heteronormativos, ou seja, qualquer pessoa que apresente um atributo com significado socialmente visto como negativo e que, conseqüentemente, é discriminada por ser portadora desta característica socialmente indesejada. Essas pessoas encontram barreiras inclusive ao chegarem ao mercado formal de trabalho. Este processo de exclusão, que é psicossocial, carrega consigo fatores que impactam também economicamente na vida do sujeito excluído, que encontra maiores dificuldades para estabelecer relações de trabalho e conseguir crédito.

Segundo Ramos (2001), o advento das novas tecnologias e sistemas de organização do trabalho, processo chamado genericamente de reestruturação produtiva, a qualificação do trabalhador entrou numa fase em que, sob alguns aspectos, é tomada como pressuposto da eficiência produtiva; por outros, ela tende a ser abandonada como conceito organizador das relações de trabalho e de formação dando lugar à noção de competência. Alguns aspectos passam a ser valorizados em nome da eficiência produtiva: os conteúdos reais do trabalho, principalmente aqueles que transcendem ao prescrito e às qualidades dos indivíduos expressas pelo conjunto de saberes e de saber-fazer realmente colocado em prática, incluindo para além das

aquisições de formação, seus atributos pessoais, as potencialidades, os desejos, os valores.

A diversidade nos contextos de trabalho geralmente faz referência às questões como democratização e inclusão social, pois os critérios referentes a ocupação diferencial de cargos, a responsabilidade e promoções têm levado em considerações variáveis até então desconsideradas, como: a cor da pele, o sexo, questões de gênero e deficiências. Costa e Ferreira (2006) apontam que, nos estudos brasileiros da área de administração, a questão da diversidade social nas organizações vem sendo discutida, especialmente no contexto acadêmico, com destaque para a presença dos afrodescendentes, dos portadores de necessidades especiais, das mulheres e das pessoas com diferentes orientações sexuais.

Historicamente, as empresas têm sido geridas com base em um pensamento que prima pela hegemonia e estimula relações internas em prol de objetivos comuns, de modo funcional e com neutralidade. Os trabalhadores devem, assim, estar aptos para separar interesses pessoais de profissionais, sem julgamentos aos sujeitos, mas sim procurando um bem comum. No entanto, com a diversificação populacional em variados âmbitos, a diversidade da força de trabalho é tema que tem ganhado relevância, com significativos impactos nas vidas pessoais e profissionais dos sujeitos aos quais se destinam as políticas de inclusão e de respeito ao trabalhador diverso, quer seja por questões ligadas a raça, etnia, gênero, limitações físicas e intelectuais ou, ainda, questões etárias, de orientação sexual e de identidade de gênero.

A Constituição Brasileira de 1988 busca garantir a todas as pessoas o direito fundamental à vida e à participação em sociedade com o título de cidadão. E quando as oportunidades começam a faltar não porque a pessoa não tem a capacidade técnica para um cargo, mas porque é gay, lésbica, bissexual, travesti, transexual ou trans gênero, seus direitos fundamentais são rompidos. Nessa razão, a inclusão LGBTQI+ no mercado de trabalho deve ser discutida com base nos pilares da justiça e da cidadania, principalmente no que se refere à homofobia. A homofobia mata, fere, tira a dignidade das pessoas atingidas e causa estragos emocionais e físicos que podem ser indelévels.

O preconceito e a discriminação contra a população LGBT são bastantes presentes no mercado de trabalho. Medeiros (2007) destaca quatros diferentes momentos que esse fenômeno se apresenta; a saber: na fase pré-contratual; fase contratual; desligamento do emprego; e pós-contrato. Na fase pré-contratual, a discriminação se dá por ocasião da admissão do empregado – nesse momento, a discriminação acontece muitas vezes por meio de questionamentos e investigações sobre a vida privada do empregado, visando com esse procedimento verificar se o trabalhador é ou não homossexual (MEDEIROS, 2007). Além desse fator, outro muito comum, exigido mesmo que de forma indireta, é analisar se a postura ou comportamento do candidato LGBT à vaga de trabalho se apresenta como “inadequada”, “destoante” ou “inapropriada” para a empresa, firmando-se em um modelo heterossexual de ser e agir fisicamente.

Ferreira e Siqueira (2007) sinalizam que as principais dificuldades expostas por pessoas LGBT para conseguir um emprego ou firmar-se em uma profissão estão presentes na vida daquelas pessoas que declaram sua orientação sexual. Relatam ainda que o sofrimento no âmbito laboral está diretamente associado aos estereótipos construídos socialmente relacionados à imagem de pessoas LGBT. Dessa maneira, existe uma constante rejeição desses sujeitos nos processos de seleção.

Essa realidade é bastante presente na vida da população LGBT, com o preconceito e a discriminação referentes à sua inserção no mercado de trabalho nitidamente expressos, já que, uma vez que as identidades de gênero não são ocultadas ou omitidas de forma direta, eles passam a ser mais discriminados. Esses são alguns dos motivos que se configuram como entraves significativos para a exclusão desses sujeitos do mercado formal de trabalho, fechando oportunidades ao mesmo tempo em que limitam suas práticas laborais às profissões que possibilitem uma melhor inserção e permanência, a exemplo do trabalho informal e, em muitos casos, o que lhes resta é o desemprego.

Siqueira, Ferreira e Zaul (2006) realizaram uma pesquisa no Distrito Federal com nove gays que vivenciaram situações preconceituosas e discriminatórias em seus locais de trabalho e observaram que este fenômeno é bastante presente, principalmente com as pessoas homoafetivas de sexo biológico “masculino” e que são tidos como “afeminados”, com as ações preconceituosas chegando a atingir diversas

formas de violência, seja psicológica, física, patrimonial, dentre outras. Há, ainda, a utilização de termos pejorativos que desqualificam e constrangem os sujeitos e ações de violência físicas.

Diante dessa realidade enfrentada, o desemprego e a busca por trabalho informal dessa população é crescente. Rodrigues e Nardi (2009) demarcam que conectada também à carência de suporte social, a prostituição acaba sendo a via possível de sobrevivência, indicando a ausência de reconhecimento social do trabalho e sua associação com a cidadania.

As possibilidades de vivenciar a afetividade e a sexualidade diferentes dos padrões acabam limitando de maneira radical as opções de emprego para a população LGBT. Assim, reconhecer a homofobia como uma expressão da questão social é um passo indispensável para se criar e articular políticas de enfrentamento ao preconceito e à discriminação no mercado de trabalho sofridos pela população LGBT.

5.2 População LGBTQI+

A violência moral, física e a exclusão contra a população LGBT é uma realidade. Segundo Cabral (2013), o Brasil é apontado sendo um dos principais países onde pessoas homoafetivas são assassinadas. Somos a nação que mais mata pessoas trans no mundo, conforme apontam Levy e Zanettini (2016). São necessários o fortalecimento, o empoderamento e a conscientização para uma sociedade mais tolerante e com respeito a todos.

Atualmente, vivencia-se no Brasil um movimento complexo e contraditório, mesmo paradoxal, em que, ao mesmo tempo em que se conquistam direitos, observa-se o aumento da violência e o alijamento ao direito de ir e vir da população LGBTQI+, mesmo que seja de forma velada.

O Brasil é um país heteronormativo e patriarcal, onde quem foge da realidade dita como “normal” é tido como “errado” – dessa forma, a população LGBT muitas vezes é excluída de todas as práticas sociais que a integraria na sociedade, inclusive família, escola, trabalho e lazer, sofrendo homofobia e diferentes espécies de abusos e discriminações que costumam ser agravados por outras formas de violências, ódio e exclusão.

Segundo Hunt (2009), os direitos humanos não se tratam de direitos dados gratuitamente e de maneira absoluta, mas tratam-se de bens humanitários conquistados para serem reconhecidos. Portanto, foram inventados e gestados gradual e processualmente, por intermédio de muitas ações coletivas e individuais, para serem proclamados pela e para a humanidade.

Ainda assim, os direitos humanos são uma construção polissêmica, disputada por distintos projetos políticos, de caráter liberal ou social. Há quem defenda uma visão de direitos humanos restritos ao campo da segurança pública, do estrito cumprimento de leis burguesas, do Poder Judiciário ou como questão de polícia, ignorando os aspectos sociais e culturais que constituem a afirmação dos direitos humanos. Se os direitos humanos, na sua concepção mais humana e social, sofrem enormes desafios na sua agenda em meio ao capitalismo neoliberal e a outras ordens dominantes, sofre com a mesma intensidade a população LGBT para ser reconhecida e ter seus direitos assegurados.

A população LGBT é obrigada a viver de forma clandestina a sua sexualidade, tendo seus direitos negados e passando por situações de violência, porque a cultura da sociedade em geral admite apenas uma única forma legítima e normal de vivenciar a sexualidade que é a heteronormativa (ou seja, mulheres se relacionando com homens, e vice-versa). Assim, os atos homofóbicos têm resquícios de crueldade e violência, refletindo a intolerância e, em alguns casos, atentando sobre o direito fundamental à vida.

Estamos inseridos em um contexto caracterizado por uma profunda desigualdade social, em que a maioria da população vive em situação de pobreza e miséria e uma pequena elite vive em situações privilegiadas. Além da desigualdade social, nossa cultura é marcada por profundos resquícios da ditadura que se manifesta pela intolerância ao diferente do padrão dominante. Fogem ao padrão dominante patriarcal, racista, heterossexista, adultocentrismo: as mulheres, a população negra, a população LGBT, crianças e adolescentes.

Vivemos em um modelo de sociedade desigual em que prevalece a concentração de riquezas nas mãos de poucos. Estamos falando da sociedade capitalista que amplia a cada dia a desigualdade social, a pobreza e a miséria. Compreender a conquista da autonomia econômica por meio do trabalho, renda e o combate à pobreza exige explicitar em que modelo de sociedade estamos inseridos. Ou seja, estamos vivendo em uma sociedade capitalista que tem como características

inerentes a desigualdade, o direito ao trabalho e à renda, integrando os chamados direitos econômicos e sociais.

Por ter como base a igualdade, o direito ao trabalho prevê que todas as pessoas têm direito de criar condições para atender suas necessidades por meio de um trabalho livremente escolhido, de possuir condições equitativas e satisfatórias de trabalho e renda, e de serem amparadas em caso de desemprego. No entanto, para a população LGBTQ+, esta possibilidade, na maioria das vezes, já é interdita devido ao preconceito e discriminação à orientação sexual não dominante e a identidade de gênero também não dominante.

No Brasil, a Constituição de 1988, no artigo 6º, reconhece o trabalho como um direito e do artigo 7º ao 11º estão prescritos os principais direitos para os/as trabalhadores/as que atuam sob a legislação brasileira. Além da Constituição, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) regulamenta também as relações de trabalho no Brasil. Na Constituição brasileira 1988, não só o direito ao trabalho, mas a um salário que garanta a subsistência do trabalhador e de sua família, é uma obrigação que deve ser garantida pelo Estado. Contudo, apesar de ser constitucionalmente garantido, na prática, tanto o direito ao trabalho como o direito à renda são muitas vezes violados, e não são raros os casos de desemprego, salários injustos, trabalho sem férias ou repouso, em condições inadequadas.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a população LGBTQI+ é alvo de discriminação e preconceito em locais públicos e instituições. De acordo com o relato de diversas organizações que atuam pela defesa de gays e lésbicas, são muitas as violações no âmbito do trabalho: assédio sexual, dificuldade de inserção, exclusão no processo de seleção, bloqueio na ascensão funcional, piores condições de trabalho e demissão. As consequências deste quadro, sob o ponto de vista psicossocial, têm sido bastante prejudiciais. A discriminação em função da orientação sexual leva ao isolamento, à clandestinidade e à marginalização de gays e lésbicas, podendo causar desajuste social. Assim, o direito ao trabalho e a renda gera autonomia econômica que possibilita fortalecer a autoestima da população LGBTQI+, contribuindo para que se reconheçam como cidadãos de direitos.

6 METODOLOGIA

Diante da necessidade de analisar a realidade da população LGBTQI+, seus desafios e dificuldades enfrentados no dia a dia na inserção do mercado de trabalho formal na cidade de Fortaleza e as políticas públicas virgentes na defesa dos mesmo, foram utilizados métodos e técnicas para a pesquisa, buscando alcançar resultados para os objetivos apresentados.

Assim, neste espaço fica reservado para a apresentação do caminho percorrido para a realização desta pesquisa que, segundo Marconi e Lakatos (2007), é um processo formal, com método de pensamento reflexivo, que requer tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer realidade ou para descobrir verdades parciais. Dando, assim, respostas às problemáticas embasadas com cientificidade.

Trata-se de um estudo de natureza qualitativa. Segundo Minayo (2001), a pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Para esta pesquisa, o campo escolhido foi a cidade de Fortaleza, local onde pude perceber, no meu estágio I e II da graduação, um número expressivo na quantidade de jovens LGBTQI+ fora do mercado formal de trabalho. Tendo isso em mente, comecei um processo de pesquisa bibliográfica, levantando informações através das discussões transformações no mundo do trabalho; pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho e inclusão no mercado de trabalho formal.

Assim, visando ao maior entendimento da temática abordada, com a compreensão de dados coletados, será acrescentada a pesquisa bibliográfica, que segundo Gil (2010), utiliza-se de documento e dados já existentes. A pesquisa bibliográfica se dá por meio de dados que já receberam análise, ou seja, baseada em material publicado, como artigos científicos e livros.

Segundo Carvalho (2008), a pesquisa científica precisa estar alicerçada pelo método, o que significa elucidar a capacidade de observar, selecionar e organizar cientificamente os caminhos. Assim, essa pesquisa será problematizada em elementos conceituais em diálogo com os dados que tratam da realidade da população LGBT se tratando das situações de inclusão no mercado de trabalho formal.

Para a investigação empírica, serão realizadas entrevistas semi-estruturadas, o que permite que o entrevistado tenha a alternativa de discorrer sobre o tema, tendo como possibilidade a flexibilização do roteiro.

Com base nesse estudo, será realizada uma pesquisa de campo na coordenadoria LGTQI+ de Fortaleza, registrada em diário de campo, e, a partir daí, iniciarei uma investigação em outros espaços que trabalham com o mesmo tema, realizando entrevistas semiestruturadas com os profissionais do equipamento que acompanham as políticas públicas para conhecer e descrever as dificuldades e os desafios encontrados na hora de contratação nos espaços de trabalho formal para a população LGTQI+.

Assim, concluída a pesquisa e recolhidos os dados apresentados pelos profissionais da coordenadoria LGTQI+ de Fortaleza e os demais profissionais que trabalham com as políticas públicas de defesa da população LGTQI+, será possível observar os resultados dos desafios e das dificuldades vivenciadas por essa população na hora de adquirir um emprego no mercado de trabalho formal.

7 REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Israel Belo de. O prazer da produção científica: descubra como é fácil e agradável elaborar trabalhos acadêmicos. 10. ed. rev. atual. São Paulo: Hagnos, 2001.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 8742, de 7 de novembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Lei Orgânica da Assistência Social. Brasília, 7 nov. 1993.

BASTOS, Nubia Maria Garcia. Introdução à metodologia do trabalho acadêmico. Fortaleza: Nacional, 2012.

CANABARRO, Ronaldo Pires. História e Direitos sexuais no Brasil: o movimento LGBT e a discussão sobre cidadania, 2013.

CARVALHO, Marlene. Primeiras letras: alfabetização de jovens e adultos em espaços populares. 1. ed. São Paulo: Ática, 2010.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

HUNT, Lynn. A invenção dos direitos humanos: uma história. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

IAMAMOTO, Marilda V. e Carvalho, Raul. Relações Sociais e Serviço Social no Brasil. Esboço de uma interpretação histórico/metodológica. São Paulo: Cortez/CELATS, 10^o edição, 1995.

LAKATOS, Eva Maria.; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 7^a ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LIONÇO, Tatiana; DINIZ, Debora. Homofobia, silêncio e naturalização: Por uma narrativa da diversidade sexual. Revista Psicologia Política, v. 15, p. 307-324, 2008.

MEDEIROS, João Bosco. Redação científica: a prática de fichamentos, resumos e resenhas. São Paulo: Atlas, 1991.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.). Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 1994.

MOTTA, Alda Britto da. Violência Financeira e Desamparo dos Mais Idosos. Salvador BA: UCSal, 8 a 10 de Outubro de 2014, ISSN 2316-266X, n.3, v. 2, p. 89-102. Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades.

PEREIRA, Potyara. A. P. Política Social: temas & questões. São Paulo: Cortez, 2008.

