

Desafios e Avanços da Comunidade LGBTQ+ no Mercado de Trabalho em Ponta Grossa-PR

Wilena Margraf¹
Mirna de Lima Medeiros²
Sandra Maria Scheffer³
Mariana Barbosa de Souza⁴

Resumo: No mundo contemporâneo, a diversidade é crucial para garantir oportunidades iguais e respeitar as singularidades de cada indivíduo. Embora a Constituição do Brasil assegure igualdade de tratamento (Artigo 5º), a prática revela uma persistência de discriminação, particularmente contra indivíduos LGBTQ+. Essa discriminação manifesta-se na falta de aceitação familiar, dificuldades de inserção e permanência no mercado de trabalho e segregação social e escolar. Esta pesquisa exploratória qualitativa, apoiada por dados quantitativos obtidos através de questionários online com 131 respostas, analisa a realidade da população LGBTQ+ no mercado de trabalho em Ponta Grossa, Paraná. Os resultados indicam que, embora a maioria dos LGBTQ+ esteja empregada, a persistência do preconceito nesse ambiente é evidente, apontando para a necessidade de mais ações e intervenções que visem à inclusão e ao tratamento igualitário nos ambientes laborais.

Palavras-chave: LGBTQ+; mercado de trabalho; políticas de diversidade sexual; ações afirmativas.

¹ Mestra em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Ponta Grossa/UEPG. wika.margraf13@gmail.com.

² Doutora em Ciências pela Universidade de São Paulo/USP. Professora do Departamento de Turismo da Universidade Estadual de Ponta Grossa/UEPG. mirnadelimamedeiros@gmail.com.

³ Doutora em Gestão Urbana – Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Professora do Departamento de Serviço Social da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). sandrascheffer@uol.com.br.

⁴ Mulher bissexual feminista. Doutora em Desenvolvimento Regional pela Universidade de Santa Cruz do Sul/UNISC. Professora Visitante no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – Campus Farroupilha. barbosadesouzamariana@gmail.com.

A diversidade humana abrange várias tendências e o espectro do grupo dominante muitas vezes marginaliza outras identidades. O movimento LGBTQ+ tem suas raízes no levante de Stonewall em 1969, desencadeando uma série de mobilizações pela defesa dos direitos dessa comunidade, especialmente no Brasil desde os anos 1970. No entanto, a discriminação persiste, refletindo-se em estatísticas alarmantes de violência e exclusão (Green, 2000).

Desde o Levante de Stonewall em 1969, que marcou o início das lutas por direitos civis da comunidade LGBTQ+, até os dias atuais, observamos avanços significativos, porém desiguais, na inserção dessa população no mercado de trabalho. A legislação e as políticas públicas têm evoluído para proibir a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, mas a realidade no ambiente laboral ainda reflete grandes desafios, como a persistente discriminação e a sub-representatividade. Este artigo foca em analisar os desafios da população LGBTQ+ no mercado de trabalho em Ponta Grossa, Paraná. O estudo avalia a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e o combate à discriminação. Utilizamos uma metodologia mista, combinando abordagens qualitativas e quantitativas, para mapear as políticas e garantias de direitos LGBTQ+ na região. O processo de pesquisa envolveu a aplicação de questionários online, que foram elaborados tendo como suporte os documentos “Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho” produzido em conjunto pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), PNUD (Programa das Ações Unidas para o Desenvolvimento) e UNAIDS (Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids). Essas agências da ONU atuam para colocar em prática os direitos previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos de um mundo livre e igual para todos. Garantindo, dessa forma, que as vozes e experiências dos entrevistados fossem refletidas de maneira significativa no estudo. Esse método permitiu não só a coleta de dados quantitativos, mas também uma análise qualitativa detalhada que oferece uma perspectiva aprofundada sobre os progressos e as lacunas existentes, assegurando que as

conclusões do trabalho estão diretamente ancoradas nas realidades vividas pelos participantes.

Ao explorar as vivências e desafios enfrentados por essa comunidade no mercado de trabalho local, espera-se contribuir para um maior entendimento das questões de inclusão e diversidade, além de fornecer contribuições para políticas e práticas mais inclusivas e igualitárias.

O mercado de trabalho para sujeitos LGBTQ+ em Ponta Grossa

O debate sobre a inclusão de sujeitos LGBTQ+ no mercado de trabalho tem ganhado visibilidade desde a década de 1990, quando os movimentos sociais começaram a pressionar por direitos civis mais amplos, incluindo o direito ao trabalho digno e sem discriminação. Em âmbito global, organizações como a OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a ONU (Organização das Nações Unidas) têm desenvolvido diretrizes e recomendações para combater a discriminação no emprego com base em orientação sexual e identidade de gênero (Nagamine, 2019).

No Brasil, a discussão tomou forma no início dos anos 2000, com a adoção de políticas públicas e práticas empresariais que começaram a abordar a diversidade sexual como um aspecto da gestão de recursos humanos. Contudo, a implementação dessas políticas tem sido heterogênea, variando significativamente de uma região para outra (Suliano; Irffi; Barreto, 2022).

Esta pesquisa tem como base territorial o município de Ponta Grossa, no Paraná, escolhido devido à sua relevância dentro do estado paranaense, sendo o quarto mais populoso, com uma população estimada em 358.371 habitantes, conforme dados do Censo do IBGE (2022). Reconhecido como o núcleo dos "Campos Gerais do Paraná", Ponta Grossa abriga mais de 1.100.000 habitantes na região dos Campos Gerais e possui o maior parque industrial do interior estadual. Conhecida como "Princesa dos Campos" e "Capital Cívica do Paraná", a cidade destaca-se não apenas pela sua posição

populacional, mas também por sua importância econômica e cultural na região. Além disso, a escassez de estudos sobre a temática LGBTQ+ no mercado de trabalho local reforça a relevância desta pesquisa, conforme apontado pelo IPARDES (2020).

Com uma densidade demográfica de 174,41 habitantes/km² e um Índice de Desenvolvimento Humano Municipal de 0,763, Ponta Grossa é caracterizada por uma significativa escolarização e um PIB per capita de R\$ 42.208,23. Dos 358.371 habitantes, 139.096 estão envolvidos em atividades econômicas, com um salário médio mensal de 2,7 salários mínimos em 2018. No entanto, as estatísticas revelam desigualdades, com a proporção de pessoas ocupadas em relação à população total, mostrando uma predominância masculina, possivelmente influenciada por normas sociais de gênero (IBGE, 2022).

A cidade é tradicionalista e conservadora, conforme destacado por Schimanski (2007) e reforçado por Silva e Gonçalves (2022), refletindo em uma estrutura social que mantém privilégios para uma elite dominante. Esse conservadorismo pode ser observado na política local, frequentemente alinhada aos interesses particulares, em detrimento das necessidades da população em geral. Essa dinâmica pode contribuir para a exclusão de grupos como a população LGBTQ+.

No que diz respeito ao mercado de trabalho, Ponta Grossa possuía 90.320 postos de trabalho formais em 2019 e em 2021 (de acordo com o IBGE Cidades), haviam 111.386 pessoas ocupadas, com destaque para os setores de serviços, comércio e indústria. No entanto, esses ambientes muitas vezes refletem discursos conservadores e excludentes, como apontado por Schimanski (2007) e Silva e Gonçalves (2022). Para compreender melhor a situação das pessoas LGBTQ+ neste contexto, a próxima seção detalha as características da pesquisa realizada por meio de questionários.

Metodologia

Este estudo adota uma abordagem exploratória e qualitativa, complementada por técnicas quantitativas. A pesquisa qualitativa busca compreender as relações sociais e as nuances comportamentais em contextos específicos, enquanto a pesquisa quantitativa visa a compreensão da realidade por meio de dados quantitativos (Cervi, 2009). A pesquisa exploratória tem como objetivo principal a familiarização com o problema de estudo e a formulação de hipóteses. Este estudo utilizou pesquisa documental e bibliográfica para fundamentar teoricamente as questões relacionadas ao mundo do trabalho.

Para coletar dados empíricos, foram utilizados questionários online, cuidadosamente aplicados em grupos de redes sociais e por meio de contatos diretos com sindicatos, garantindo uma ampla representatividade dos participantes. A metodologia de coleta de dados adotada foi a técnica de bola de neve (Goodman, 1961), também utilizada por Brito Souza (2022), que permitiu a ampliação da amostra de maneira orgânica ao longo do processo de pesquisa. Esse método não só facilitou o acesso a uma amostra diversificada, mas também assegurou que as experiências e opiniões dos participantes fossem profundamente refletidas na análise. A análise dos dados envolveu técnicas estatísticas descritivas, análise de conteúdo e análise documental, proporcionando uma visão abrangente e detalhada sobre a inclusão LGBTQ+ no mercado de trabalho em Ponta Grossa.. A estatística descritiva foi utilizada para resumir e detalhar os dados coletados em tabelas, gráficos e medidas descritivas. A análise documental permitiu o uso de documentos como base para o desenvolvimento do estudo e como técnica de tratamento dos dados, enquanto a análise de conteúdo possibilitou a interpretação dos textos coletados. A pesquisa recebeu parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o número 4.114.518.

Análise dos Dados Coletados: Caracterização dos Sujeitos de Pesquisa

Uma pesquisa da ONG todxs (2019) com 15.326 LGBTQ+ brasileiros revelou que a maioria são jovens nascidos na década de 1990 e autodeclarados como brancos. Cerca de 88% se identificam como cisgêneros, sendo 44,06% homens e 44,01% mulheres cis. A maioria se declara homossexual (65,47%), seguido por bissexuais (26,75%). Quanto à escolaridade, 45,32% cursaram ou estão na universidade, 22,08% até o ensino médio e 12,09% têm pós-graduação. A pesquisa incluiu 131 LGBTQ+ de Ponta Grossa, onde a maioria tem entre 18 e 35 anos, sendo predominantemente jovens. A maioria (42,7%) identifica-se com o gênero especificado na tabela 1.

Tabela 1 - Identidade de gênero dos sujeitos LGBTQ+ participantes da pesquisa

Categoria	Quantidade	Percentual
Homem cisgênero	56	42,7%
Mulher cisgênero	51	38,9%
Nenhuma	5	3,8%
Não sei	4	3,1%
Travesti	3	2,3%
Homem transexual/transgênero	2	1,5%
Mulher transexual/transgênero	4	3,1%
Não-binário	2	1,5%
Andrógino	1	0,7%
Gênero fluído	1	0,7%
Prefiro não responder	2	1,5%
TOTAL	131	100%

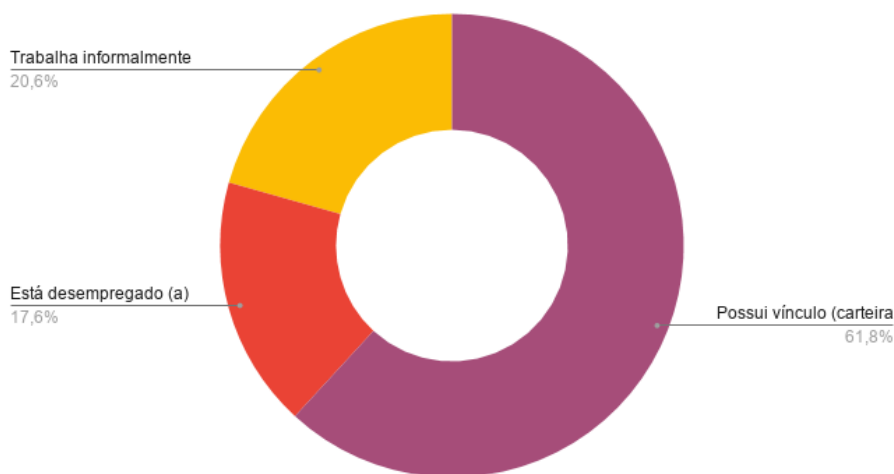
Fonte: As autoras, 2024.

A maioria dos entrevistados se identificou como homem cisgênero (56 registros) ou mulher cisgênero (51 registros), indicando uma preferência pela identidade de gênero designada no nascimento. Outras identidades mencionadas incluem travesti, homem transexual/transgênero, mulher transexual/transgênero, gênero fluído, andrógino, não binário, além de respostas como "não sei", "nenhuma" e "prefiro não responder". A baixa representatividade de transexuais, transgêneros e travestis na pesquisa pode ser

atribuída à marginalização que enfrentam na sociedade, resultando em restrições de acesso a espaços físicos e virtuais. A exclusão desses grupos pode explicar sua menor participação na pesquisa online. Alguns participantes relataram relutância em participar devido à sensação de serem tratados como "cobaias" pelos pesquisadores. Quanto à orientação sexual dos participantes, o gráfico 1 fornece mais detalhes.

Verifica-se que a maioria se declara *gay*, com 43,5% (57 pessoas), seguido de lésbica, com 32,8% (43 pessoas) e bissexuais somam 18,3% (24 pessoas). Também aparecem, em menor proporção, as orientações: pansexual (3 pessoas), assexual (1 pessoa) e heterossexual (3 pessoas). Fechando o perfil geral, o gráfico 1 trata da inserção dessa população no mercado de trabalho:

Gráfico 1 - Inserção dos sujeitos LGBTQ+ participantes da pesquisa no mercado de trabalho de Ponta Grossa



Fonte: As autoras, 2024.

A agenda internacional está cada vez mais voltada para os direitos LGBTQ+, com documentos como a Convenção 111, a Recomendação 200 e os "10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT" da ETHOS (2013) fornecendo diretrizes para combater a LGBTfobia no ambiente de trabalho. Os números do último gráfico revelam que 61,8% dos sujeitos da pesquisa estão em vagas de trabalhos

formais, 20,6% em trabalhos informais e 17,6% desempregados. Apesar disso, ainda há questões a serem consideradas, como aquelas que inspiraram os "10 compromissos da empresa com os direitos LGBT".

Qual a expectativa do segmento LGBTQ+ em relação à empresa? O que dizem os(as) empregados(as) LGBTQ+? E os seus clientes? Qual o impacto desse debate no cotidiano da gestão empresarial e seu relacionamento com as partes interessadas? O que deve mudar nas políticas de gestão de pessoas com as leis aprovadas no país? Basta ter políticas inclusivas na empresa? O que acontece da porta para fora não diz respeito à empresa? O que estão fazendo as empresas brasileiras? O que elas têm feito também quando possuem unidades em outros países? O que as sedes das empresas multinacionais estão discutindo e fazendo no tema? Essas práticas estão presentes no Brasil? As empresas podem e devem assumir compromissos formais de enfrentamento à heteronormatividade e à homofobia? (Ethos, 2013, p. 46)

Também é necessário considerar que alguns setores, a exemplo de empresas e indústrias, têm cobranças internacionais para alcance de reconhecimento das certificações, por isso são obrigadas a adaptar as normas no ambiente de trabalho. As normatizações empresariais existem com a finalidade de proteger todos os lados, favorecer a sociedade como um todo, garantir o crescimento pessoal e econômico, as certificações ISO, por exemplo, asseguram uma crescente melhoria às empresas que se adequam a ela, e proporcionam um bem-estar aos que com ela colaboram:

A International Organization for Standardisation (ISO) é uma organização independente, não-governamental, com sede em Genebra, Suíça, criada em 1947, que coordena o sistema de normalização de 163 países. Desde então, a ISO publica normas internacionais sobre uma vasta gama de assuntos, sempre baseadas no consenso internacional de peritos mundiais reconhecidos, nomeados pelas suas respectivas organizações nacionais. Existem hoje, mais de 20.500 normas ISO, cobrindo uma grande variedade de especificações de produto e serviço, métodos de inspeção e ensaio, bem como requisitos de sistemas de gestão. (Perdigão, 2016, p. 26)

O ambiente de trabalho é complexo, com normas implícitas e explícitas que promovem relações positivas e ordenadas. Questões como superação da pobreza, preconceito e intolerância, ligadas aos direitos fundamentais e à dignidade humana, merecem atenção especial. Algumas empresas adotam essas normas apenas por reconhecimento e certificação internacional. Apesar da presença de pessoas LGBTQ+ no mercado de trabalho, ainda há lacunas e problemas que requerem atenção de pesquisadores e gestores. As próximas seções examinam as características das ocupações e dos trabalhadores LGBTQ+ de Ponta Grossa.

Trabalho formal

A pesquisa revela que a maioria dos entrevistados tem emprego formal, totalizando 81 pessoas, ou 63,3% do total, indicando uma inserção formal no mercado de trabalho apesar de possíveis preconceitos. Do total, 51 trabalham em empresas privadas (63%) e 30 em empresas públicas (37%). Embora a maioria esteja empregada na área relacionada à sua formação (72,8%), uma parcela significativa (27,2%) não está. Cerca de 67,9% não enfrentaram problemas para conseguir emprego, enquanto 16% encontraram dificuldades relacionadas à orientação sexual ou identidade de gênero, e outros 16% encontraram problemas diversos. Esses dados sugerem que pessoas cisgênero enfrentam menos dificuldades de inserção no mercado de trabalho do que pessoas transgênero e travestis. A tabela 2 fornece mais informações sobre a manifestação da identidade de gênero e orientação sexual no ambiente de trabalho.

Tabela 2 - Manifestação da identidade de gênero e/ou orientação sexual dos sujeitos da pesquisa no ambiente de trabalho formal de Ponta Grossa

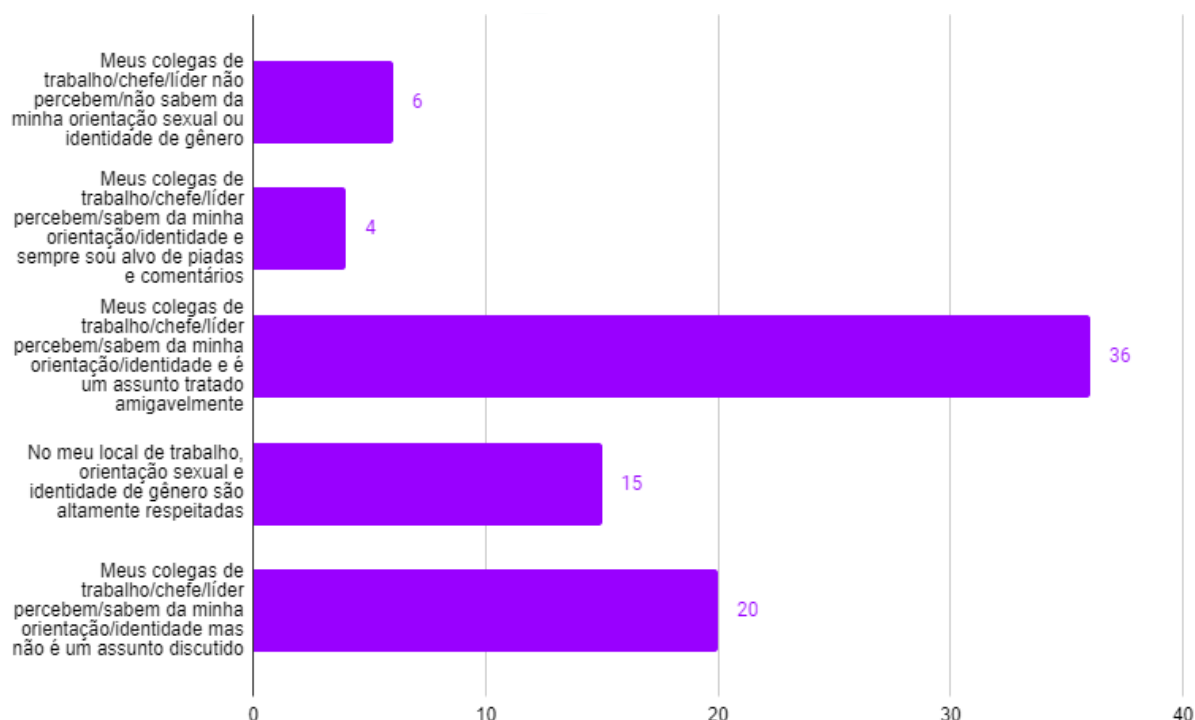
Desde o início me apresentei como LGBTQ+	39
Durante o processo acabei me colocando como LGBTQ+	23
Não manifestei minha orientação sexual/identidade de gênero	15
Fui forçado (a) a assumir minha orientação sexual/identidade de gênero	2
Meus colegas me viram com meu parceiro (a) e acabei assumindo minha orientação sexual/identidade de gênero	2

Fonte: As autoras, 2024.

A maioria (48,1%) declarou sua identidade LGBTQ+ desde o início no ambiente de trabalho, totalizando 39 pessoas, seguida por 23 (28,4%) que revelaram durante o processo. Outras 15 (18,5%) nunca manifestaram sua orientação sexual ou identidade de gênero. Dois participantes foram forçados a expor sua orientação sexual ou identidade de gênero, enquanto outros dois compartilharam sua identidade ao serem vistos com seus parceiros no trabalho.

Segundo Oliveira *et al.* (2010), diversos motivos podem impedir ou dificultar que pessoas LGBTQ+ assumam sua identidade, incluindo contextos sociais e culturais adversos à diversidade. Ambientes percebidos como preconceituosos, como escolas, famílias, religiões e locais de trabalho, frequentemente intimidam indivíduos LGBTQ+. Como mencionado por Schimanski (2007) e Silva e Gonçalves (2022), Ponta Grossa é uma região conservadora, o que pode explicar a relutância das pessoas LGBTQ+ em se manifestar no trabalho. Quanto à aceitação por parte dos líderes e colegas de trabalho, o gráfico 2 traz informações.

Gráfico 2 - Orientação sexual e identidade de gênero no ambiente de trabalho formal dos sujeitos da pesquisa



Fonte: As autoras, 2024.

A maioria dos participantes (44,4%, 36 pessoas) relata que colegas de trabalho e superiores conhecem sua orientação sexual e/ou identidade de gênero e abordam o assunto de forma amigável. Em seguida, 24,7% (20 pessoas) dizem que os colegas e superiores têm conhecimento, mas não discutem o assunto. Além disso, 18,5% (15 pessoas) afirmam que temas relacionados são altamente respeitados no ambiente de trabalho, enquanto 7,4% (6 pessoas) dizem que seus colegas e superiores não têm conhecimento ou não percebem sua orientação sexual e identidade de gênero. Por outro lado, 4,9% (4 pessoas) relatam ser frequentemente alvo de piadas e comentários relacionados à sua orientação e identidade de gênero.

Esses casos de silenciamento e homofobia, embora não sejam predominantes na pesquisa, ainda estão presentes. Borrillo (2000) argumenta que compreender a

homofobia requer entender o sexismo, que sustenta a ideia de uma "ordem natural" masculina e a submissão feminina. O heterossexismo institucionaliza a heterossexualidade como norma, conferindo superioridade aos que se conformam a esse padrão e perpetuando a homofobia (Rios, 2007). A Tabela 3 detalha as ações empresariais mencionadas pelos trabalhadores formais como positivas para a comunidade LGBTQ+.

Tabela 3 - Ações empresariais consideradas positivas pelos sujeitos LGBTQ+ participantes da pesquisa no mercado de trabalho formal de Ponta Grossa

Categorias	Número de Menções
Palestras, qualificação de funcionários e líderes, campanhas de conscientização	24
Respeito e aceitação	22
Contratação de travestis e transexuais, vagas específicas para LGBTQ+	18
Apoio psicológico	8
Canais de reclamação/ouvidoria	5
Efetivação do nome social	4

Fonte: As autoras, 2024.

A categoria mais mencionada na tabela foi 'palestras, qualificação de funcionários e líderes, campanhas de conscientização', com 24 menções, seguida por 'respeito e aceitação', com 22 menções, todas dentro das empresas nas quais os participantes da pesquisa estão inseridos. A 'contratação de travestis e transexuais e vagas específicas para LGBTQ+' teve 18 menções, também refletindo as políticas das empresas desses trabalhadores. 'Apoio psicológico' foi mencionado 8 vezes, 'canais de reclamação/ouvidoria' 5 vezes, e 'efetivação do nome social' 4 vezes, evidenciando as ações e suportes oferecidos pelas organizações onde os participantes estão empregados.

Dos participantes, 58% (47 pessoas) percebem seu ambiente de trabalho como promotor de igualdade de oportunidades e tratamento justo para pessoas LGBTQ+.

enquanto 42% (34 pessoas) discordam dessa percepção. Isso indica que, embora a maioria veja igualdade e tratamento digno, uma parcela significativa discorda, mostrando que há espaço para melhorias nos ambientes de trabalho. Em relação à percepção do ambiente de trabalho como respeitoso, seguro e saudável para pessoas LGBTQ+, 69,1% (56 pessoas) concordam, enquanto 30,9% (25 pessoas) discordam. As medidas e ações nos locais de trabalho foram avaliadas com base nos "10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT". Os resultados estão apresentados na tabela 4.

Tabela 4 - Ações de Inclusão Identificadas por Participantes LGBTQ+ em Ambientes de Trabalho Formal em Ponta Grossa

Ação	Marcações
Política e prática de não discriminação no recrutamento e seleção para pessoas LGBTQ+	34
Ações para inclusão de travestis e transexuais	2
Capacitação de gestores e funcionários perante ao tema diversidade sexual e de gênero	14
Canal de reclamação para situações discriminatórias	22
Planejamento de produtos e serviços considerando o segmento LGBTQ+	7
Estímulo e apoio a criação de grupos de afinidade LGBTQ+	7
Eventos internos ou apoio a eventos da comunidade com participação do segmento LGBTQ+	16
Desenvolvimento e/ou apoio a ações de capacitação de membros do segmento LGBTQ+	6
Ações que favoreçam o empreendedorismo no segmento LGBTQ+	3
Apoio a organizações da sociedade civil (ONGs) que atuam com a causa LGBTQ+	10

Fonte: As autoras, 2024.

Os dados apresentados na tabela derivam de uma pesquisa realizada com as empresas onde os respondentes estão empregados, indicando que algumas destas empresas implementam ações voltadas para a comunidade LGBTQ+. No entanto, ainda há lacunas significativas em relação à inclusão e representatividade de trabalhadores

formais LGBTQ+ nessas empresas.. Dentre as empresas pesquisadas, 34 possuem políticas de não discriminação no recrutamento e seleção para pessoas LGBTQ+; 22 mantêm canais de reclamação para situações discriminatórias; 17 realizam campanhas de marketing focadas na diversidade sexual; 16 promovem eventos internos ou apoiam eventos com essa temática; e 14 oferecem capacitação sobre diversidade sexual e de gênero para gestores e funcionários. A falta de engajamento e representatividade dos órgãos públicos também é evidente, conforme indicado por dados da Secretaria da Justiça, Trabalho e Família do Estado do Paraná, que mostra que, apesar de um orçamento de R\$ 23 milhões entre 2017 e 2020, nenhum valor foi repassado para políticas de promoção dos direitos LGBTQ+ no Estado (Paraná, 2020).

As instituições que prestam serviços à comunidade LGBTQ+ enfrentam dificuldades para se manterem por meio de doações. O Grupo Renascer, por exemplo, que atua desde 2000 na prevenção de ISTs (Infecções Sexualmente Transmissíveis) e na defesa dos direitos da comunidade nos Campos Gerais, teve sua verba cortada após recomendações do governo federal. Desde então, a sede, que oferecia diversos cursos para a comunidade, foi fechada (Marques Sobrinho, 2021).

Observa-se que as demandas da comunidade LGBTQ+ estão sendo cada vez mais excluídas da agenda do governo federal, estadual e municipal no Brasil. O Conselho Nacional de Combate à Discriminação LGBTQ+, criado em 2001, foi extinto em 2020, e o Plano Estadual de Políticas Públicas para Promoção e Defesa dos Direitos LGBTQ+ do Paraná, formulado em 2013, não foi atualizado desde então.

A administração de Lula tem mostrado um renovado compromisso com os direitos da comunidade LGBTQ+. Desde sua posse em 2023, sinais de uma abordagem mais inclusiva têm sido evidenciados, especialmente nas declarações do Ministro dos Direitos Humanos e Cidadania, Silvinho Almeida, que enfatizou a importância de garantir que todos, independentemente de sua orientação sexual, sejam respeitados e possam viver com dignidade (Correio Braziliense, 2023). Durante a Parada LGBT de São Paulo, Almeida destacou o "direito de existir" como um princípio fundamental para a

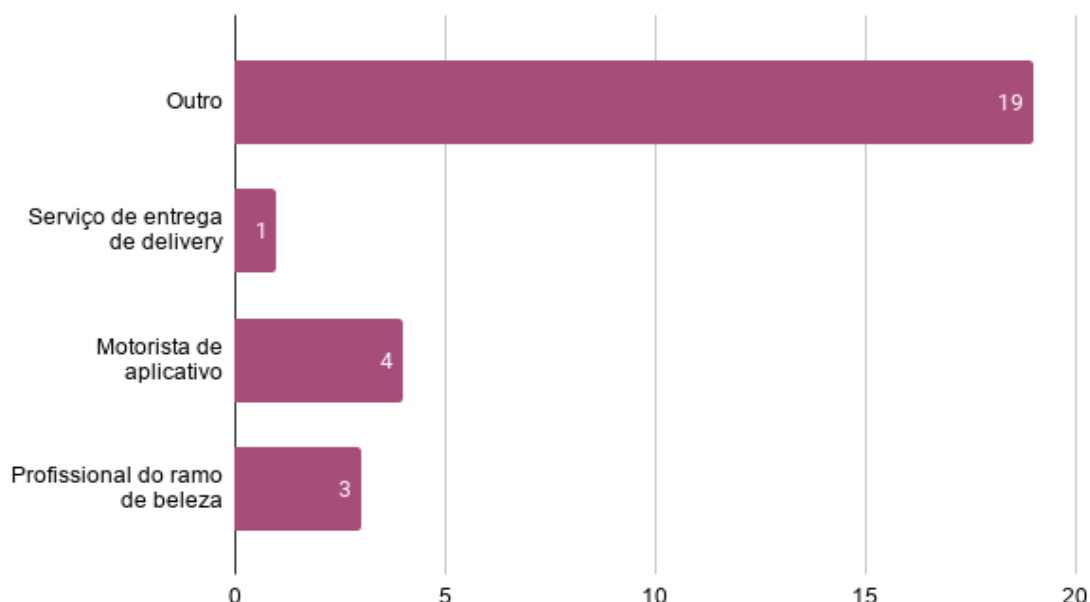
sociedade brasileira, sublinhando a necessidade de combater a discriminação e promover o respeito à diversidade. Essas ações representam uma mudança significativa em relação às políticas do governo anterior, que viu uma redução nos mecanismos de suporte a esses direitos. Embora ainda haja desafios, a atual gestão parece estar mais aberta à implementação de políticas eficazes para a promoção e proteção dos direitos LGBTQ+ no Brasil (Freedom House, 2024).

Outrossim, ao relacionar os dados da pesquisa com o documento da ONU (2015), percebe-se que ainda há muito a ser feito para promover os direitos humanos das pessoas LGBTQ+ no ambiente de trabalho em Ponta Grossa. O documento da ONU propõe ações na identidade organizacional, estratégias de relacionamento com diferentes públicos e ações em produtos, serviços, atendimento, comunicação interna e externa, ações sociais e voluntariado na comunidade. Os dados da pesquisa mostram poucas ações relacionadas a esse documento.

Trabalho informal

De acordo com os dados gerais da pesquisa, 27 respondentes estão ocupados com o trabalho informal, o que representa 20,6% dos participantes. O trabalho informal é uma realidade para uma parcela significativa da comunidade LGBTQ+, que pode encontrar nesse tipo de ocupação uma alternativa diante das dificuldades que o mercado de trabalho formal pode apresentar, como a discriminação e a falta de políticas inclusivas. Embora o trabalho informal possa oferecer alguma flexibilidade, ele também pode estar associado à falta de regulamentação e proteção, o que pode expor esses trabalhadores a situações de maior vulnerabilidade. Para entender melhor a distribuição dessas ocupações entre os trabalhadores informais LGBTQ+ em Ponta Grossa, o Gráfico 3 categoriza as atividades relatadas pelos participantes.

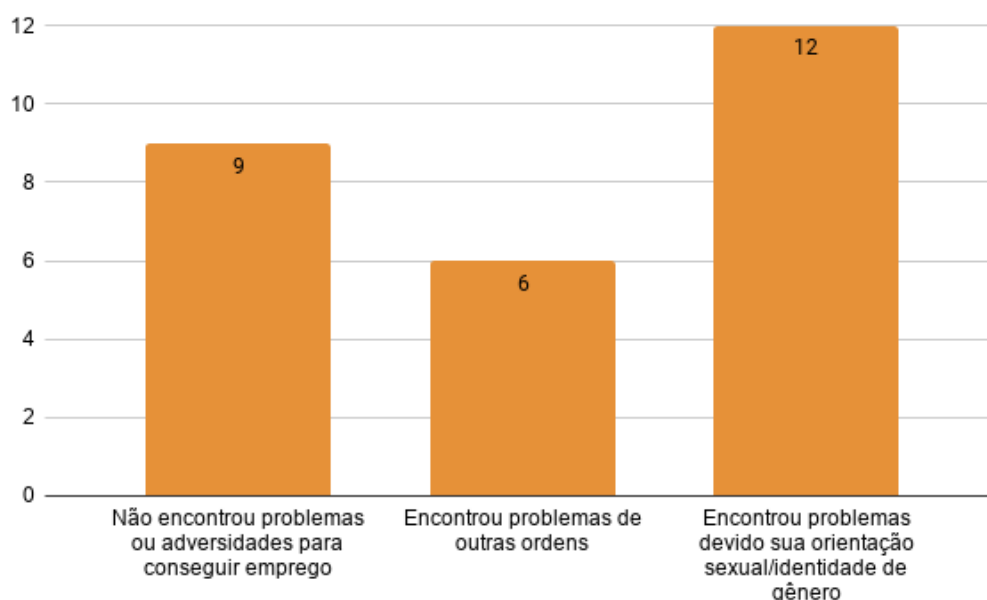
Gráfico 3 - Categorização do trabalhador LGBTQ+ informal participante da pesquisa



Fonte: As autoras, 2024.

Hirata (2009) identifica três aspectos que podem caracterizar o trabalho precário: a ausência de proteção social e direitos sindicais, a redução das horas de trabalho que resulta em baixos salários, e a baixa qualificação dos trabalhadores. No contexto desta pesquisa, 63% (17 pessoas) dos trabalhadores informais indicaram estar envolvidos em atividades relacionadas à sua formação, enquanto 37% (10 pessoas) não têm suas ocupações vinculadas à área em que se formaram. Esse dado pode sugerir uma possível conexão entre a formação educacional e a escolha de atividades informais, embora isso possa variar conforme outros fatores contextuais. Quanto à natureza do trabalho, a maioria, 70,4%, relatou trabalhar com outras pessoas, enquanto 29,6% atuam de forma individual, o que pode refletir diferentes graus de informalidade e organização no trabalho. O Gráfico 4 apresenta visualmente as dificuldades de inserção enfrentadas por esses trabalhadores no mercado informal, o que pode ser um indicativo de desafios específicos para certos grupos dentro da comunidade LGBTQ+.

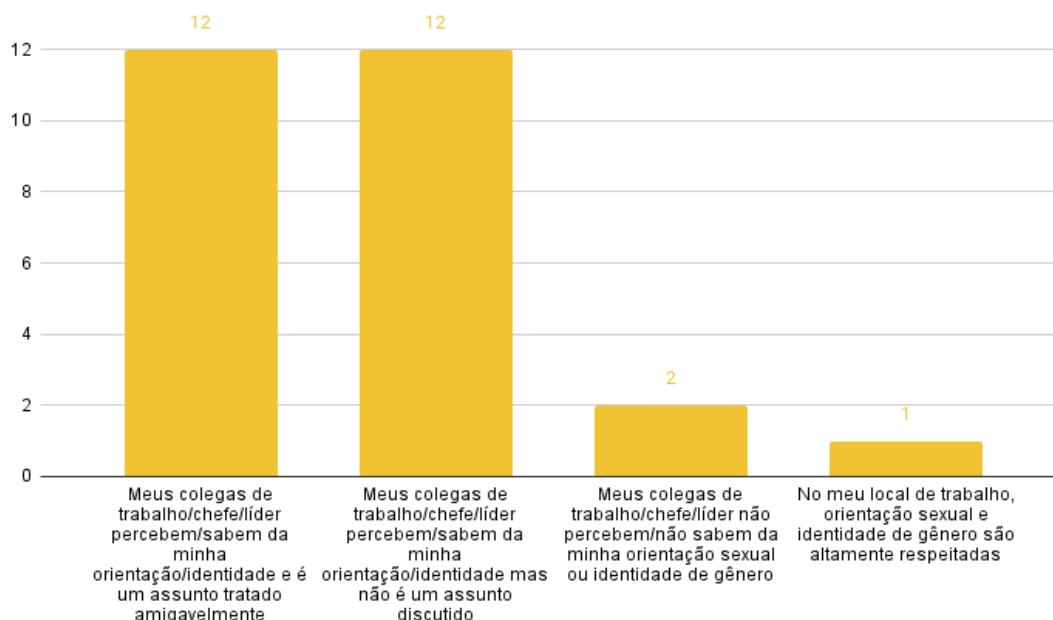
Gráfico 4 - Entrada dos sujeitos LGBTQ+ participantes da pesquisa no mercado de trabalho informal



Fonte: As autoras, 2024.

Pode-se ler que 12 pessoas (44,4%) declararam ter encontrado problemas devido sua orientação sexual/identidade de gênero, 9 pessoas (33,3%) relataram não ter encontrado problemas para conseguir emprego, as outras 6 (22,2%) disseram ter encontrado problemas de outras ordens. Sobre a aceitação e a forma como os colegas de trabalho e os líderes lidam com as manifestações de sexualidade e gênero, o gráfico 5 expõe:

Gráfico 5 - Orientação sexual e identidade de gênero no ambiente de trabalho informal dos sujeitos da pesquisa



Fonte: As autoras, 2024.

Verifica-se que os que relatam que os colegas e líderes sabem da orientação/identidade e tratam o assunto amigavelmente, e os que disseram que sabem/percebem, mas não é um assunto discutido, aparecem cada um com 12 marcações (44,4%), 2 pessoas (7,4%) disseram que os chefes/líderes e colegas não sabem ou não percebem sua orientação sexual/identidade de gênero, 1 pessoa relatou que no seu trabalho, orientação sexual e identidade de gênero são altamente respeitadas.

Considerando as análises de Marx (2013 [1844]), Arendt (2010) e Antunes (2009), o capitalismo alterou profundamente a natureza do trabalho, transformando o trabalhador em apenas mais um número para algumas empresas, muitas vezes negligenciando seu aspecto humano e social. No contexto capitalista, o trabalhador perde a satisfação e a identidade, desumanizando-se no processo laboral. É crucial reconhecer o trabalho como um elemento que produz comunidades, onde os indivíduos

experimentam princípios coletivos e constroem sua identidade em relação ao mundo ao seu redor. Por isso, políticas inclusivas e ações afirmativas são essenciais para integrar essas populações historicamente marginalizadas como parte integral da sociedade.

A pesquisa revela que 55,6% dos entrevistados percebem seu ambiente de trabalho como promotor da igualdade de oportunidades e tratamento justo para pessoas LGBTQ+, bem como um ambiente respeitoso, seguro e saudável para elas. Os 44,4% restantes têm uma visão contrária, afirmando não encontrar um ambiente favorável para essa população. Essa divisão pronunciada, também refletida nas características do trabalho formal, evidencia a necessidade de mais ações voltadas para a qualidade de vida dos trabalhadores LGBTQ+ em Ponta Grossa. O fato de quase metade dos respondentes não enxergar seu local de trabalho como igualitário, justo, respeitoso, saudável e seguro destaca a urgência de esforços adicionais na realização de pesquisas, iniciativas coletivas e práticas empresariais e sociais inovadoras, capazes de desvendar e abordar a estrutura e a dinâmica do preconceito e do tratamento inadequado direcionado a essa comunidade.

Desemprego

Segundo Mello *et al.* (2013), ainda persiste a dificuldade em integrar as demandas LGBTQ+ nas políticas de trabalho, previdência e assistência social. Isso decorre, em grande parte, de uma abordagem universalista das políticas públicas, que não abarca grupos vulneráveis não definidos exclusivamente pela classe social ou por outras variáveis sociais. Há uma dificuldade em reconhecer as demandas relacionadas à orientação sexual, assim como questões de raça/etnia e geração, entre outros marcadores sociais. Além disso, destaca-se que, quando as políticas públicas abordam a questão de gênero, muitas vezes se concentram na 'mulher biológica', excluindo grupos extremamente estigmatizados e oprimidos, como travestis e transexuais. Recentemente, a promulgação da Lei nº 14.611, de 2023, que estabelece a equiparação salarial,

representa um avanço significativo. Esta lei garante que todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual, recebam remuneração igual por trabalho igual, abordando diretamente as disparidades salariais historicamente enfrentadas por esses grupos (Brasil, 2023).

No contexto da pandemia de Covid-19, foi crucial considerar os impactos que as medidas de distanciamento social e quarentena tiveram sobre a economia. Durante os meses de setembro a novembro de 2020, conforme análise do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), aproximadamente 9 milhões de pessoas estavam afastadas de suas atividades profissionais devido ao distanciamento social, representando 11,7% da população ocupada. Além disso, a taxa de desocupação atingiu 14,6%, a maior já registrada até então, com cerca de 5 milhões de pessoas em situação de desalento, ou seja, que desistiram de procurar emprego devido à falta de oportunidades. A renda média habitual dos trabalhadores também sofreu uma queda de 4,3% em relação ao mesmo período do ano anterior, refletindo a redução nas horas trabalhadas e a menor ocupação (IPEA, 2020).

A pesquisa do NEREPP (Núcleo de Economia Regional e Políticas Públicas da Universidade Estadual de Ponta Grossa) mostrou que, em abril de 2020, mais da metade dos estabelecimentos demitiram funcionários, incluindo empresas que oferecem serviços essenciais. As demissões afetaram principalmente as pequenas empresas, e a crise se intensificou também entre as grandes empresas ao longo dos meses.

Atualmente, após a pandemia, persistem os desafios decorrentes do período de crise econômica. Os trabalhadores LGBTQ+ enfrentam desafios agravados pela exclusão e preconceito. Dos respondentes LGBTQ+, 17,6% indicam estar desempregados, refletindo as dificuldades contínuas no mercado de trabalho. A tabela 5 ilustra essas dificuldades enfrentadas por esses trabalhadores.

Tabela 5 - Dificuldades encontradas por sujeitos LGBTQ+ participantes da pesquisa ao procurar emprego em Ponta Grossa

Categoria	Número de Menções
Falta de oportunidades na área de formação	14
Falta de experiência	4
Preconceito (aparência, orientação sexual/identidade de gênero)	3
Desigualdade social	1
Pandemia	1

Fonte: As autoras, 2024.

A categoria mais frequente foi a falta de oportunidades na área de formação, mencionada 14 vezes pelos participantes da pesquisa, seguida pela falta de experiência do candidato, com 4 menções. O preconceito relacionado à aparência, orientação sexual e identidade de gênero teve 3 menções, enquanto questões de desigualdade social e a pandemia de Covid-19 apareceram uma vez cada. Esses dados destacam que a maioria dos desempregados possui formação, mas enfrenta dificuldades em encontrar vagas compatíveis ou não possui a experiência exigida pelas empresas, refletindo a falta de oportunidades como um fator-chave.

O preconceito relacionado à aparência, orientação sexual e identidade de gênero ressaltas as dinâmicas de poder discutidas por Foucault (1999). A regulação dos corpos é uma expressão desse poder, dividindo a sociedade em funções de gênero e impondo modelos normativos de identidade. A heterossexualidade compulsória é associada aos papéis de gênero, excluindo aqueles que não se encaixam nesses padrões estabelecidos. Assim, normas morais são internalizadas e reproduzidas socialmente, marginalizando pessoas LGBTQ+ no mercado de trabalho. A tabela 6 detalha o período de desemprego dos respondentes.

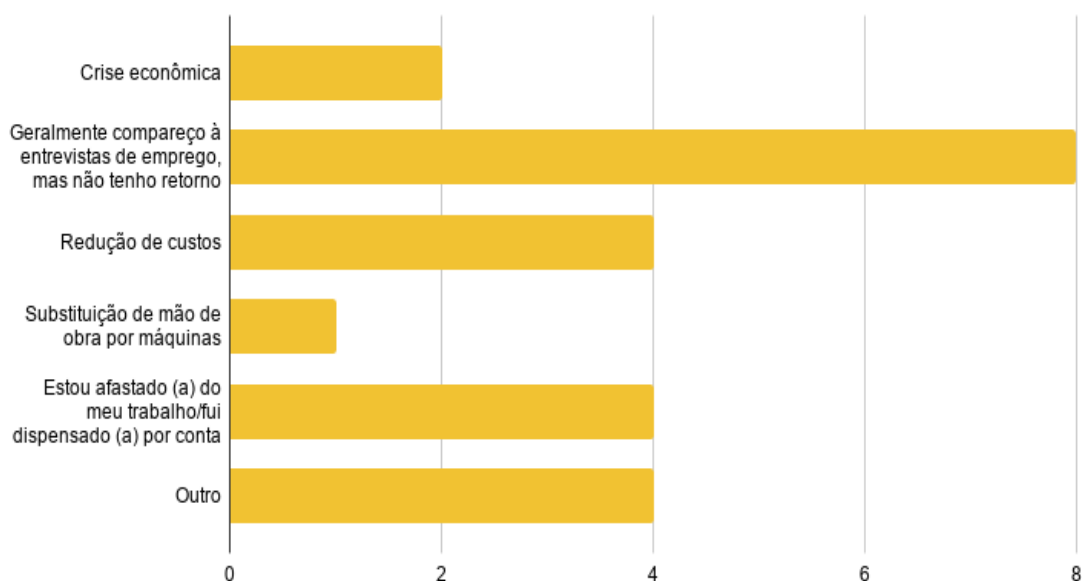
Tabela 6 - Tempo de desemprego dos LGBTQ+ participantes da pesquisa

desemprego	respondentes
Estou desempregado(a) há 6 meses ou menos	10
Estou desempregado(a) há 1 ano	4
Estou desempregado(a) há 2 anos	6
Estou desempregado(a) há 3 anos ou mais	3

Fonte: As autoras, 2024.

Os dados da tabela 6 mostram que 43,5% (10 pessoas) encontram-se sem emprego há 6 meses ou menos, outros 26,1% (6 pessoas) estão em situação de desemprego há 2 anos. As pessoas que declararam estar fora no mercado de trabalho há 1 ano representam 17,4% (4 pessoas) e as que dizem estar desempregadas há 3 anos ou mais somam 13% (3 pessoas). Os dados expostos no gráfico 6 apontam quanto ao motivo que os indivíduos acreditam ter ocasionado o seu desemprego:

Gráfico 6 - Motivo do desemprego dos LGBTQ+ participantes da pesquisa



Fonte: As autoras, 2024.

A razão mais citada para o desemprego foi a falta de retorno após as entrevistas, totalizando 34,8% (8 pessoas). As razões "redução de custos", "afastamento do trabalho devido à Covid-19" e "outros" tiveram a mesma porcentagem de 17,4% (4 pessoas cada). "Crise econômica" foi mencionada por 8,7% (2 pessoas) e "substituição de mão de obra por máquinas" por 4,3% (1 pessoa). Isso indica que muitos dos entrevistados desconhecem as razões para não terem sido contratados, já que as empresas não oferecem esse retorno.

As mudanças demográficas, a globalização e as transformações culturais têm criado novos desafios no mercado de trabalho, afetando especialmente grupos já vulneráveis socialmente, como as pessoas LGBTQ+, foco deste estudo. Os dados coletados destacam não apenas a importância do acesso ao emprego, mas também a necessidade de um ambiente de trabalho inclusivo, onde todos possam desenvolver seu potencial livremente, sem discriminação ou violência.

Conclusão

O estudo aborda a população LGBTQ+ no contexto do trabalho, examinando suas características e desafios específicos. Analisa-se também as políticas de diversidade sexual e ações afirmativas no ambiente de trabalho, focando no município de Ponta Grossa. A pesquisa visa entender o panorama do mercado de trabalho para LGBTQ+ nesta região, assim como as políticas governamentais correspondentes, baseando-se em documentos da ONU.

Embora o Estado brasileiro tenha iniciativas voltadas para a cidadania LGBTQ+, estas são consideradas insuficientes e frágeis diante das violações de direitos humanos enfrentadas por essa comunidade. A conjuntura política dos últimos anos, marcada pela gestão federal conservadora, tornou esse cenário ainda mais delicado, com a possibilidade de aumento do discurso de ódio contra minorias sociais. Apesar das

mudanças nas relações de trabalho, muitos LGBTQ+ em Ponta Grossa enfrentam discriminação e falta de suporte no ambiente laboral.

As questões de orientação sexual e identidade de gênero são reconhecidas como fontes de vulnerabilidade, contribuindo para o estigma, violência e exclusão social. Portanto, são necessárias iniciativas políticas e ações afirmativas para proteger os direitos dessa população e combater a LGBTQfobia.

Embora parte da comunidade LGBTQ+ em Ponta Grossa tenha encontrado oportunidades de emprego, a pesquisa indica que a discriminação persiste, evidenciando o preconceito enraizado na sociedade local. Essa discriminação reflete-se na sub-representação de certas identidades dentro da comunidade LGBTQ+ nos questionários, o que ressalta a necessidade de pesquisas mais abrangentes e sensíveis às diferentes realidades vividas por esses grupos. Em particular, a pesquisa destaca a falta de retorno aos participantes e o reconhecimento de sua contribuição como pontos críticos que dificultaram a coleta de dados, sugerindo a importância de estabelecer um canal de comunicação mais eficaz com os respondentes em estudos futuros. Além disso, a lacuna observada na inclusão da letra "T" (travestis, transexuais e transgêneros) na amostra reflete uma necessidade urgente de investigações direcionadas para essa população, dada a sua vulnerabilidade e a exclusão histórica que enfrenta, conforme exposto por Da Costa Rocha e Bezerra Lucas (2024).

Conclui-se que é necessário expandir as pesquisas sobre o mercado de trabalho para pessoas LGBTQ+ em Ponta Grossa, considerando suas especificidades e desafios. Além disso, o estudo abre espaço para investigações adicionais nas áreas de psicologia e sociologia do trabalho, visando uma compreensão mais completa e ações eficazes para enfrentar esses problemas.

Referências

- ANTUNES, Ricardo. O Trabalho, Sua Nova Morfologia e a era da precarização. **Revista Theomai**, n. 19, p. 47-57, 2009. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12415104007>>. Acesso em: 20 mar. 2024.
- ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. Tradução de Roberto Raposo e revisão técnica de Adriano Correia. Rio de Janeiro: Forense, 2010.
- BRASIL. Lei nº 14.611, de 4 de julho de 2023. Estabelece a equiparação salarial e introduz medidas para assegurar a igualdade de remuneração entre homens e mulheres que desempenham a mesma função. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 5 jul. 2023. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.611%20DE%203%20DE%20JULHO%20DE%202023&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20igualdade%20salarial,1%C2%BA%20de%20maio%20de%201943.>>. Acesso em: 10 maio 2024.
- BRITO SOUZA, Hortência Gomes de. **"Quem vive na margem, não se afoga nessa água"**: bissexualidade, interseccionalidade e direito à cidade em Ponta Grossa - Paraná. 2022. 237 f. Dissertação (Mestrado em Gestão do Território - Área de Concentração: Gestão do Território: Sociedade e Natureza) - Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2022.
- BORRILLO, Daniel. **Homofobia**: história e crítica de um preconceito. Tradução de Guilherme João de Freitas Teixeira. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2010.
- CERVI, Emerson Urizzi. Métodos quantitativos nas ciências sociais: uma abordagem alternativa ao fetichismo dos números e ao debate com as qualitativas. In: BOURGUIGNON, Jussara Ayres (org.). **Pesquisa Social**: reflexões teóricas e metodológicas. Ponta Grossa: Toda Palavra, 2009.
- CORREIO BRAZILIENSE. Ministro Silvio Almeida participa da Parada LGBT de SP e fala sobre o direito de existir e ser respeitado. **Correio Braziliense**, Brasília, 12 jun. 2023. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/politica/2023/06/5100996-ministro-de-lula-participa-da-parada-lgbt-de-sp-direito-de-existir.html>>. Acesso em: 19 ago. 2024.
- DA COSTA ROCHA, D.; BEZERRA LUCAS, A. M. Por uma (re)visão transfeminista: Reflexões acerca do Movimento Trans nas disputas político-institucionais do Estado brasileiro dos anos 1960 a 2016. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, [S. l.], v. 7, n. 22, 2024. Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rebeh/article/view/16958>>. Acesso em: 19 ago. 2024.
- ETHOS, Instituto. O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT: **Orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais**. 2013. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2024.

- FREEDOM HOUSE. **Brazil: Freedom in the World 2024 Country Report**. 2024. Disponível em: <<https://freedomhouse.org/country/brazil/freedom-world/2024>>. Acesso em: 10 maio 2024.
- FOUCAULT, Michel. **Em defesa da sociedade**: curso no College de France (1975-1976). São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- GREEN, James. Além do carnaval. **A homossexualidade masculina no Brasil do século XX**. São Paulo: Editora UNESP, 2000.
- GOODMAN, L.A. Snowball Sampling. **Annals of Math.** Statist. v. 32, n. 1. mar., p. 148 – 170, 1961. DOI: 10.1214/aoms/1177705148.
- HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 21, p. 24-41, jun. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222009000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 mar. 2024.
- IBGE. **Censo demográfico**. 2022. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pr/ponta-grossa.html>>. Acesso em: 20 mar. 2024.
- IBGE. PNAD COVID-19: **Indicadores de trabalho**. 2020. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>>. Acesso em: 20 mar. 2024.
- IPARDES. **Caderno Estatístico do Município de Ponta Grossa**. 2021. Disponível em: <<http://www.ipardes.gov.br/cadernos/MontaCadPdf1.php?Municipio=84000&btOk=>>>. Acesso em: 20 mar. 2024.
- IPEA. **Efeitos da pandemia sobre o mercado de trabalho brasileiro**: Desigualdades, desocupação e desalento. Nota de Conjuntura, n. 45, 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/201016_nota_final.pdf. Acesso em: 19 ago. 2024.
- MARQUES SOBRINHO, Alexsander. Faltam recursos para políticas LGBT+ no Paraná. **Periódico redação de mídia integrada**, 2021. Disponível em: <<https://periodico.sites.uepg.br/index.php/direitos-humanos/2068-governo-do-parana-de-ixou-de-investir-em-politicas-de-promocao-e-defesa-dos-direitos-lgbt-nos-ultimos-quatro-anos>>. Acesso em: 20 mar. 2024.
- MARX, Karl. **O capital**. Livro I – crítica da economia política: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.
- MELLO, Luiz; IRINEU, Bruna Andrade; FROEMMING, Cecília Nunes; RIBEIRO, Vinícius Kabral. Políticas Públicas de trabalho, assistência social e previdência social para a população LGBT no Brasil: Sobre desejos, realizações e impasses. **Revista de Ciências Sociais**, Fortaleza, v. 44, n. 1, p. 132-160, jan/jun, 2013. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/9113/1/2013_art_lmlobairineucnfroemmingvk_ribeiro.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2024.
- NAGAMINE, R. R. V. K. Os direitos de pessoas LGBT na ONU (2000-2016). **Revista Latinoamericana**, n. 31, p. 28-56, 2019.
- ONU. **Human Rights Council Twenty-ninth session, agenda items 2 and 8**. Annual report of the United Nations High Commissioner for Human Rights and reports of the

Office of the High Commissioner and the Secretary-General (A/HRC/29/23), 04 mai. 2015.

PERDIGÃO, Maria Luísa Banco Vilaça. **Gestão da qualidade nas organizações sociais**: Impactos da implementação na norma ISSO 9001. Dissertação (mestrado em Serviço Social) - Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias Faculdade de Ciências Sociais e Humanas. Lisboa, 2016. Disponível em: <<https://recil.grupolusofona.pt/handle/10437/7339>>. Acesso em: 20 mar. 2024.

RIOS, Roger Raupp. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. *In*: POCAHY, Fernando (org.).

Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Porto Alegre: Nuances, 2007. p. 27-49. Disponível em: <https://www.academia.edu/2393403/Rompendo_o_sil%C3%A2ncio_homofobia_e_heterossexismo>. Acesso em: 20 mar. 2024.

SCHIMANSKI, Elizabete Fernanda. **Conservadorismo e tradição em Ponta Grossa**: Representação social, mito ou realidade na política local? 2007. Dissertação (Mestrado em Sociedade, Direito e Cidadania) – Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa, 2007.

SILVA, Edson Armando; GONÇALVES, Ricardo Enguel. Em nome do partido, da militância e da transformação social: a participação católica no Partido dos Trabalhadores da cidade de Ponta Grossa-PR (1980-1992). **Revista de Ciências do Estado**, v. 7, n. 2, p. 1-26, 2022.

SULIANO, Daniel; IRFFI, Guilherme; BARRETO, Ana Beatriz Rêgo de Sá. Orientação sexual e seus efeitos no mercado de trabalho: um estudo com base na técnica de revisão sistemática. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, p. e0186, 2022.

TODXS. **Pesquisa nacional por amostra da população LGBTI+**: Identidade e perfil sócio-demográfico, 2019. Disponível em: <<https://www.todxs.org/>>. Acesso em: 20 mar. 2024.

Challenges and Advances of the LGBTQ+ Community in the Job Market in Ponta Grossa-PR

Abstract: In the contemporary world, diversity is crucial to ensuring equal opportunities and respecting the singularities of each individual. Although the Federal Constitution of Brazil guarantees equal treatment (Article 5), practice reveals a persistence of discrimination, particularly against LGBTQ+ individuals. This discrimination manifests in a lack of family acceptance, difficulties in entering and remaining in the workforce, and social and educational segregation. This qualitative exploratory research, supported by quantitative data obtained through online questionnaires with 131 responses, analyzes the reality of the LGBTQ+ population in the labor market in Ponta Grossa, Paraná. The results indicate that, although the

majority of LGBTQ+ individuals are employed, the persistence of prejudice in this environment is evident, pointing to the need for more actions and interventions aimed at inclusion and equal treatment in the workplace.

Keywords: LGBTQ+; labor market; sexual diversity policies; affirmative actions.

Recebido: 11/05/2024

Aceito: 24/08/2024