



**INSTITUTO FEDERAL DO SERTÃO PERNAMBUCANO
CAMPUS SALGUEIRO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA**

ELIANE DA SILVA FERREIRA MOURA

**LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO:
CONTRIBUIÇÕES DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DA
ESCOLA ESTADUAL PROFESSORMOREIRA DE SOUSA,
JUAZEIRO DO NORTE-CE**

SALGUEIRO-PE

2024

**LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DA
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DA ESCOLA ESTADUAL PROFESSOR
MOREIRA DE SOUSA, JUAZEIRO DO NORTE-CE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo campus Salgueiro do Instituto Federal do Sertão Pernambucano, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Luciana Cavalcanti de Azevedo.

SALGUEIRO-PE

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

M929 Moura, Eliane da Silva Ferreira.

LGBTQIA+ no mercado de trabalho : contribuições da Educação Profissional da Escola Estadual Professor Moreira de Sousa, Juazeiro do Norte-CE / Eliane da Silva Ferreira Moura. - Salgueiro, 2024.
120 f.

Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano, Campus Salgueiro, 2024.
Orientação: Prof. Dr. Luciana Cavalcanti de Azevedo.

1. Educação Profissional. 2. LGBTQIA+. 3. Juventude. 4. Mundo do trabalho. I. Título.

CDD 370.113

**LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DA
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DA ESCOLA ESTADUAL PROFESSOR
MOREIRA DE SOUSA, JUAZEIRO DO NORTE-CE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo campus Salgueiro do Instituto Federal do Sertão Pernambucano, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovada em 26 de junho de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Luciana Cavalcanti de Azevedo
IFSertão-PE - Orientadora

Prof.^a Dr.^a Cássia da Silva
UERN - Examinadora Externa

Prof.^a Dr.^a Gabriel Kafure da Rocha
IF Sertão – Examinador Interno

Dedico este trabalho aos meus pais, João Ferreira (in memoriam) e Angelita, que aprenderam com a vida e, mesmo sem ter ido para os bancos escolares, me ensinaram que a escola liberta!

AGRADECIMENTOS

Inicio agradecendo a Deus, por todas as vivências que tenho passado ao longo da minha vida. Não aquele que idealizam como um deus que condena, mas o Deus que todos os dias me oferece a possibilidade de ser uma pessoa melhor e assim desfrutar do milagre da vida. Sei que não estou aqui e agora, exatamente como sou, sem um propósito.

Agradeço infinitamente à minha família. Ao meu pai João Ferreira (*in memoriam*), meu alicerce, exemplo de vida, modelo inquestionável de honestidade e inspiração, ele que sempre me ensinou que a vida pode ser melhor, através dos estudos! À minha mãe, Angelita, uma grande mulher! Mãe de dez filhos e exemplo de muita força e resiliência. Aos meus irmãos e irmãs, que desde cedo entenderam que estudar transforma vidas, me motivam e se alegram com minha vontade de estudar sempre. Aos demais familiares, minha gratidão pelo apoio e por compreenderem os momentos em que precisei estar distante.

Aos amigos das viagens para o IF, de Salgueiro, que o mestrado me proporcionou: Wilson, Walter, Roberto e Ricardo. Foram muitas conversas compartilhadas, risadas, lamentações, jantares (sopa era nosso prato preferido) e debates políticos. Amo vocês, que foram meu alicerce nos momentos mais difíceis e incertos, nesta jornada. Minha eterna e incomensurável gratidão. Aos demais colegas do mestrado, o tempo foi muito breve, mas vocês ficarão sempre em minhas boas memórias.

A Eva, meu melhor presente! Filh@ e companheir@ de alegrias e tristezas. Mas sempre me ajudando, com suas opiniões, correções, conhecimentos e orientações.

Aos raros e sinceros amigos que entenderam, porque estudar sempre me motiva. Meus colegas de profissão, que leram, opinaram, orientaram e fortaleceram minha pesquisa, obrigada!

A orientadora e professora Doutora querida Luciana Cavalcanti, que com muita sapiência, calma, segurança e ânimo conduziu este estudo. Minha admiração por você é imensurável. Obrigado pela motivação, pela confiança e por muitas vezes ter acreditado mais no meu potencial do que eu mesmo.

Às Professoras avaliadoras desta banca, Doutoradas Kelvya Freitas e Cássia da Silva, agradeço pelo tempo, atenção e zelo que tiveram na leitura e sugestões para com minha pesquisa, desde a qualificação.

À educação pública, através do IF Sertão - Campus Salgueiro, e todos os professores do mestrado, que me permitiram vivenciar um grande sonho e torná-lo realidade. Vocês

sempre nos fortaleceram e não soltaram nossas mãos em nenhum momento deste percurso.

À escola Estadual de Educação Profissional Professor Moreira de Sousa, através de minha colega e amiga Professora e gestora Nágila Kellen, que abriu as portas e permitiu a realização da minha pesquisa.

Aos estudantes Participantes, que com sua contribuição, possibilitaram a prática e fomentaram o debate.

A querida Mestra, Arysa, que exercitou em mim, além de conhecimentos, a prática da paciência.

Ao grande amigo, Willyan Pacheco, Mestre, sábio, sereno e de uma generosidade incomensurável, que tenho a honra de conhecer e hoje fazer parte do meu raro ciclo de amigos: você me motivou, animou e acreditou em meu potencial para pesquisar e escrever.

Ao colega de trabalho e amigo, João Neto, Mestre, estudioso e sábio que com sua doação de tempo e conhecimento, possibilitou-me vencer os momentos mais difíceis dessa jornada.

Fica aqui a minha profunda gratidão a todos que, de alguma forma, colaboraram com a minha formação e me ajudaram a alcançar este título de Mestre.

*“Eu sou essa gente que se dói inteira
porque não vive só na superfície das coisas”.*
(Rachel de Queiroz)

RESUMO

Este estudo investigou como o estágio supervisionado ofertado pela Escola Estadual de Educação Profissional Professor Moreira de Sousa, localizada no município de Juazeiro do Norte-CE, contribuiu para a inclusão da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho. A pesquisa teórica teve por base os estudos de Butler (2016), Reis (2018), Foucault (1982, 1984, 1985), Jesus (2012), entre outros. A análise da legislação teve por base a Constituição Federal de 1988 e o fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana. Além disso, para o alcance dos objetivos propostos, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com jovens LGBTQIA+, utilizando a metodologia de análise de conteúdo temática proposta por Bardin (1977). A pesquisa buscou elucidar o papel da educação profissional na inserção desses jovens nos espaços profissionais, destacando suas aspirações, desafios e a importância de um trabalho digno para sua sobrevivência. A análise dos dados registrados permitiu compreender a constituição dos sujeitos LGBTQIA+ e suas perspectivas em relação ao mercado de trabalho, ressaltando princípios como autonomia e dignidade humana, bem como a relevância do respeito à inclusão nos ambientes profissionais desejados e o papel crucial da escola nesse processo formativo. Além disso, o estudo abordou pontos relevantes para a reflexão acerca da vida profissional, as dificuldades enfrentadas no mundo do trabalho, as perspectivas futuras e o processo de formação desses jovens LGBTQIA+. Configurando-se como uma pesquisa qualitativa exploratória, esta investigação contribuiu, através do seu resultado, para a compreensão e promoção da inclusão LGBTQIA+ no mundo do trabalho, notadamente através do seu Produto Educacional, constituído através de um material gráfico no formato de cartilha destinado a esse público.

Palavras-chave: Educação profissional; LGBTQIA+; juventude; mundo do trabalho.

ABSTRACT

This study investigated how the supervised internship offered by the Professor Moreira de Sousa State School of Professional Education, located in the municipality of Juazeiro do Norte-CE, contributed to the inclusion of the LGBTQIA+ community in the job market. The theoretical research was based on studies by Butler (2016), Reis (2018), Foucault (1982, 1984, 1985), Jesus (2012), among others. The analysis of the legislation was based on the Federal Constitution of 1988 and the constitutional foundation of human dignity. Furthermore, to achieve the proposed objectives, semi-structured interviews were conducted with LGBTQIA+ young people, using the thematic content analysis methodology proposed by Bardin (1977). The research sought to elucidate the role of professional education in inserting these young people into professional spaces, highlighting their aspirations, challenges, and the importance of decent work for their survival. The analysis of the recorded data allowed us to understand the constitution of LGBTQIA+ subjects and their perspectives in relation to the job market, highlighting principles such as autonomy and human dignity, as well as the relevance of respect for inclusion in the desired professional environments and the crucial role of the school in this process formative. Furthermore, the study addressed relevant points for reflection on professional life, the difficulties faced in the world of work, future perspectives, and the training process of these LGBTQIA+ young people. Configuring itself as exploratory qualitative research, this investigation contributed, through its results, to the understanding and promotion of LGBTQIA+ inclusion in the world of work, notably through its Educational Product, constituted through graphic material in the format of a booklet intended for this audience.

Keywords: Professional education; LGBTQIA+; youth; world of work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Letras da sigla LGBTQIAPN+.....	22
Figura 2 - Bandeira Progressista do Orgulho LGBTQIA+.....	41
Figura 3 - Fachada da EEEP Professor Moreira de Sousa.....	48
Figura 4 - Espaço central da escola.....	49
Figura 5 - Competências Socioemocionais.....	53
Figura 6 - Termos de Consentimento Livre e Esclarecido entregues aos Participantes.....	61
Figura 7 - Sugestões de placas de identificação de banheiros.....	67

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 -	Alguns trabalhos sobre a temática.....	45
Quadro 2 -	Categorias para análise de dados qualitativos.....	63
Quadro 3 -	Informações sobre os Participantes.....	65
Quadro 4 -	Projetos e ações educacionais do Estado.....	78

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 -	Opinião dos participantes sobre a clareza do conteúdo da cartilha.....	83
Gráfico 2 -	Importância da cartilha para as empresas.....	83
Gráfico 3 -	Sobre as redes de apoio à comunidade LGBTQIA+.....	84
Gráfico 4 -	Importância da cartilha para o comércio.....	84
Gráfico 5 -	Contribuição da cartilha para a inclusão da comunidade LBTQIA+.....	85
Gráfico 6 -	Sobre a inclusão da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho.....	85

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABGL	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais e outras identidades de gênero
ADO	Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão
AIDS	<i>Acquired Immunodeficiency Syndrome</i> (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida)
ANTRA	Associação Nacional de Travestis e Transexuais
CID	Classificação Internacional de Doenças
CNCD/LGBT	Conselho Nacional de Combate e Promoção dos Direitos de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
HIV	<i>Human Immuno-Deficiency Virus</i> (Vírus da Imunodeficiência Humana)
LGBTQIA+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais e outras identidades de gênero
MEC	Ministério da Educação
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONG	Organização Não Governamental
PNE	Plano Nacional de Educação
SEDUC/CE	Secretaria da Educação do Estado do Ceará
STF	Supremo Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 LGBTQIA+: NOMENCLATURAS, DIREITOS SEXUAIS NO BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DO MOVIMENTO E SUAS BARREIRAS	19
2.1 Breve apresentação das nomenclaturas sobre identidade de gênero	19
2.2 Legislação LGBT e os direitos sexuais no Brasil: uma breve retomada.....	24
2.3 A consolidação da comunidade LGBTQIA+.....	34
2.4 Barreiras profissionais enfrentadas pela comunidade LGBTQIA+	42
3 A ESCOLA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL PROFESSOR MOREIRA DE SOUSA	48
3.1 Políticas educacionais inclusivas da Escola Estadual de Educação Profissional Professor Moreira de Sousa	51
3.2 O estágio supervisionado escolar: última etapa do ensino médio integrado à educação profissional	55
4 METODOLOGIA	58
4.1 Caracterização da pesquisa	58
4.2 Universo amostral	58
4.3 Entrevista semiestruturada	59
4.4 Apreciação pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Humanos	60
4.5 Critérios de inclusão dos participantes da pesquisa.....	61
4.6 Método de análise dos dados	62
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES	65
5.1 Gênero e sexualidade na escola	65
5.2 Transmutação de identidade de gênero	68
5.3 Relação escola e estágio supervisionado	70
5.4 Família, identidade de gênero e mercado de trabalho	72
5.5 Projetos e ações educacionais do Estado	75
6 O PRODUTO EDUCACIONAL COMO INSTRUMENTO DE SENSIBILIZAÇÃO .	80
6.1 A produção da cartilha “LGBTQIA+ e mercado de trabalho – que babado é esse?”	80
6.2 Avaliação e validação da cartilha pela comunidade LGBTQIA+	82
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
REFERÊNCIAS	91
APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (para maiores de 18 anos ou emancipados)	98
APÊNDICE B – Consentimento da participação da pessoa como voluntário (a)	101

APÊNDICE C – Roteiro de entrevista	102
APÊNDICE D – Cartilha de sensibilização	104
ANEXO A - Legislação Federal - Estágio - Lei 11788, de 25.09.08	110
ANEXO B – Modelo de TCE	111
ANEXO C – Ficha de dados cadastrais da instituição parceira	119

1 INTRODUÇÃO

*“Qualquer maneira de amor vale aquela
Qualquer maneira de amor vale amar
Qualquer maneira de amor vale a pena
Qualquer maneira de amor valerá”*

Paula e Beбето (Milton Nascimento).

A busca pela equidade e inclusão no mercado de trabalho tornou-se uma demanda premente na sociedade contemporânea. No entanto, mesmo diante dos avanços sociais e legislativos, a comunidade LGBTQIA+ enfrentou, e ainda enfrenta, significativas barreiras que dificultam sua plena inserção profissional. A discriminação e exclusão de pessoas com diferentes orientações sexuais e identidades de gênero persistem, desafiando os princípios fundamentais de justiça e igualdade.

Nesse contexto, tornou-se imperativo reconhecer a diversidade que compõe a sigla LGBTQIA+, Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais e outras identidades de gênero. Esse movimento, que buscou promover a aceitação e legitimidade dessas identidades, não apenas desafiou normas sociais tradicionais, mas também questiona estruturas de poder e hierarquias estabelecidas.

Nas últimas décadas, a diversidade faz parte da vida política, social e cultural no Brasil. Esse aumento de conscientização resulta, em parte, das iniciativas de responsabilidade social adotadas por organizações corporativas, que respondem às exigências dos movimentos sociais por igualdade de gênero, maior participação dos afrodescendentes no ensino superior e reconhecimento e não discriminação das minorias sexuais. Conseqüentemente, os debates sobre as responsabilidades das empresas em respeitar os direitos humanos, promover a equidade de gênero e a diversidade no mercado de trabalho têm se intensificado significativamente (Carvalho *et al.*, 2023).

Entretanto, apesar desses avanços significativos na representatividade e visibilidade de grupos historicamente marginalizados em diversas esferas da sociedade, como na cultura e na política, o mercado de trabalho continua a ser um campo onde as desigualdades são marcantes. Carvalho *et al.* (2023) afirmam ainda que pessoas gays, lésbicas, bissexuais, transexuais, travestis, intersexuais e outras com variadas orientações sexuais e expressões de gênero ainda enfrentam barreiras significativas para ingressar no mercado de trabalho.

Ao longo das últimas décadas, esses indivíduos têm lutado continuamente por cidadania e direitos humanos, enfrentando discriminações persistentes devido à sua não

conformidade com normas sociais estabelecidas. As ações recentes no âmbito laboral, em parceria com o Ministério Público do Trabalho, têm buscado implementar políticas que combatam a discriminação contra gays, travestis e lésbicas.

Entre essas iniciativas, destaca-se um programa de sensibilização de gestores públicos que promove a conscientização sobre a importância do acolhimento e do apoio aos grupos discriminados. É fundamental que as delegacias regionais do Ministério do Trabalho e Emprego fortaleçam essas iniciativas, promovendo a fiscalização do trabalho e melhorando o acesso ao emprego e às condições de renda para todos (Lima; Fortes, 2016).

O desafio principal, portanto, reside em entender como as instituições educacionais, especialmente as escolas de educação profissional, podem desempenhar um papel vital na promoção da inclusão e na luta contra a discriminação no ambiente de trabalho. Este estudo procura compreender de que maneira essas instituições podem ser agentes transformadores, contribuindo não apenas para a formação técnica dos indivíduos, mas também para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo. A análise buscará identificar práticas eficazes de sensibilização e treinamento que preparem futuros profissionais para um mercado de trabalho inclusivo, além de estratégias para fortalecer o apoio institucional no combate às desigualdades persistentes (Lima; Fortes, 2016).

Para isso, optamos por desenvolver um estudo voltado para o estágio supervisionado, como atividade curricular supervisionada dos cursos de Ensino médio Integrado à Educação profissional, amparado pela Lei federal 11.788, de 26 de setembro de 2008, devendo ser exercido pelo estudante, sob a supervisão de um professor coordenador do curso e da empresa concedente. De forma que, esta etapa escolar, nas escolas profissionais constitui elo entre a escola e o mundo do trabalho.

Diante disso, é *mister* a compreensão da importância dos estágios supervisionados na educação profissional como uma ferramenta de promoção da equidade no mercado de trabalho e como uma estratégia de mudança sobre indicadores negativos, como por exemplo a alta incidência de evasão escolar, conforme pesquisa da Ordem dos Advogados do Brasil de 2016. Nesse cenário, a presente pesquisa propôs-se a investigar de que maneira o estágio supervisionado, conduzido pela Escola Estadual de Educação Profissional Professor Moreira de Sousa, contribuiu para a inclusão da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar o impacto do estágio supervisionado na inclusão profissional de jovens LGBTQIA+. Para tanto, foram delineados objetivos específicos: reconhecer, por meio dos discursos dos sujeitos LGBTQIA+, suas aspirações e percepções em relação ao mercado de trabalho; descrever as práticas previstas nas atividades

preparatórias para o estágio que reforçam os direitos humanos previstos legalmente; e desenvolver material explicativo e de sensibilização, de forma a contribuir com a inserção de pessoas LGBTQIA+ no mercado do trabalho.

Nessa perspectiva, para responder à investigação proposta, objetivou-se prioritariamente investigar como o estágio supervisionado promovido pela escola Estadual de Educação Profissional Professor Moreira de Sousa contribuiu para a inclusão da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho. A pesquisa pretendeu, ainda, produzir com base nas informações e dados obtidos, uma Cartilha explicativa e de sensibilização, de forma a contribuir com a inserção de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Dessa forma, este Produto objetiva contribuir para a aceitação desses jovens no mercado de trabalho, incentivando a reflexão sobre a gestão da diversidade sexual na preparação para o estágio e nas empresas, visando um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor, onde as potencialidades desses jovens possam ser cada vez mais evidenciadas.

Destarte, este trabalho está estruturado basicamente em sete partes (seções), sendo elas:

Parte 1 – Introdução;

Parte 2 – Discute a questão das nomenclaturas, com o intuito de familiarizar o leitor com os termos e palavras relacionadas ao movimento LGBTQIA+, apresenta breve abordagem a legislação e os direitos sexuais no Brasil, a consolidação do movimento LGBTQIA+ e suas barreiras.

Parte 3 – Apresenta a instituição de ensino alvo da pesquisa, a Escola Estadual de Educação Profissional Professor Moreira de Sousa, as políticas e ações da referida instituição voltadas para a comunidade escolar LGBTQIA+ até uma aprofundada abordagem sobre a questão do estágio supervisionado.

Parte 4 – Nesta seção, apresentamos a metodologia adota na pesquisa, sua caracterização, o universo amostral, os instrumentos de coleta de dados utilizados (com ênfase nas entrevistas semiestruturadas), os critérios de inclusão dos participantes (sujeitos da pesquisa), e por fim, o método de análise adotado.

Parte 5 – Apresentamos a seção Resultados e discussão, nesta parte, fizemos uma extensa e detalhada análise dos dados obtidos pela pesquisa, utilizando-se das categorias de análise proposta por Bardin (1977), sendo elas: Categoria 1 - Gênero e sexualidade na escola; Categoria 2 - Transmutação de identidade de gênero; Categoria 3 - Relação escola e estágio supervisionado; Categoria 4 - Família, identidade de gênero e mercado de trabalho; Categoria 5 - Projetos e ações educacionais do Estado. De forma que, esta escolha metodológica

proporcionou uma análise abrangente e coerente com os objetivos propostos pela pesquisa.

Parte 6 – Nesta parte apresentamos a proposta do Produto Educacional, intitulado “LGBTQIA+ e mercado de trabalho – Que babado é esse?”. Desde a sua idealização, passando por um apanhado geral da abordagem desenvolvida e o seu objetivo, encerrando-se com a apresentação da avaliação e validação deste material pelos participantes da pesquisa.

Parte 7 – parte final em que apresentamos as nossas considerações finais.

2 LGBTQIA+: NOMENCLATURAS, DIREITOS SEXUAIS NO BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DO MOVIMENTO E SUAS BARREIRAS

“Estamos cansados de sermos tratados como cidadãos de segunda classe ou sermos representados apenas nas manchetes policiais”.
Erika Hilton – Mulher trans (Deputada Federal pelo PSOL/SP)¹.

Esta seção tem como objetivo apresentar temas e conceitos importantes para a compreensão da evolução do movimento LGBTQIA+, principalmente no Brasil, como uma forma de situar o leitor na discussão acerca do tema, evidencia avanços e barreiras, bem como dados e informações que comprovam que, apesar dos avanços, atitudes de desrespeito, discriminação e a violência contra essas pessoas são frequentes e ainda fazem parte da sua rotina, seja na família, na escola ou mesmo nos ambientes de trabalho.

2.1 Breve apresentação das nomenclaturas sobre identidade de gênero

O tema da sexualidade é intrínseco à natureza humana e não é incipiente, pois pelo menos desde a década de 60 o tema é discutido na academia. Ao abordarmos os conceitos e nomenclaturas a seguir, não buscamos limitar a comunidade LGBTQIA+ apenas ao viés da sexualidade. No entanto, objetivamos abordar os termos constantes nesta sigla visando uma compreensão mais clara e didática na análise que será feita nos tópicos subsequentes desta seção.

A sexualidade abrange as construções culturais relacionadas aos prazeres e às interações sociais e corporais, englobando temas como erotismo, desejo, afeto, saúde, reprodução, tecnologias e poder. É um conceito dinâmico que evolui e varia em diferentes contextos sociais e períodos históricos, suscitando múltiplas interpretações e debates políticos (Reis, 2018). De acordo com Sepulveda (2021, p. 6) “a sexualidade está presente na vida do nascimento à morte. Ela pode se modificar a partir das experiências vividas. Sendo assim, ela não é fixa e sim fluida, dinâmica e plural”. Dessa forma, tanto os desejos quanto as atrações sexuais variam de acordo com as experiências vivenciadas. O filósofo francês Michel Foucault compreende a sexualidade como sendo:

¹ Declaração publicada no seu Instagram @hilton_erika, no Dia Internacional da Luta Contra a Homofobia, 17 de maio de 2023.

O nome que se pode dar a um dispositivo histórico: não à realidade subterrânea que se apreende com dificuldade, mas à grande rede da superfície em que a estimulação dos corpos, a intensificação dos prazeres, a incitação ao discurso, a formação dos conhecimentos, o reforço dos controles e das resistências, encadeiam-se uns aos outros, segundo algumas grandes estratégias de saber e de poder (Foucault, 1982, p. 117).

No que se refere à homossexualidade, tem-se que é a atração sexual, emocional ou afetiva por pessoas do mesmo sexo/gênero. Assim, “essa é a única diferença entre a pessoa homossexual e a pessoa heterossexual, cuja orientação sexual consiste na atração física e emocional por pessoas do sexo oposto” (Pimenta, 2021). Todavia, somente no final do século XIX houve, na sexologia, o surgimento dos termos “heterossexual” e “homossexual”, bem como “bissexual” e “travesti”. A partir disso, estes dois termos foram cruciais na delimitação e definição moderna de sexualidade (Santos, 2013). Conforme Weeks (1999, p. 66),

[...] antes do século XIX a “homossexualidade” existia, mas o/a homossexual não. [...] embora a homossexualidade tenha existido em todos os tipos de sociedade, em todos os tempos, e tenha sido, sob diversas formas, aceita ou rejeitada, como parte dos costumes e dos hábitos sociais dessas sociedades, somente a partir do século XIX e nas sociedades industrializadas ocidentais, é que se desenvolveu uma categoria homossexual distintiva e uma identidade a ela associada (Weeks, 1999, p. 66).

Em contrapartida, o termo “gênero” é um conceito desenvolvido nos anos de 1970 influenciado pelo movimento feminista para distinguir a dimensão biológica da dimensão social. Tem como base o raciocínio de que homens e mulheres são produtos da realidade social e não apenas da anatomia de seus corpos. O gênero enfatiza que a maneira de ser homem ou mulher é moldada pela cultura (Reis, 2018). Conforme Sepulveda (2021, p. 27) o termo - gênero – remete a traços culturais e históricos, a identificação das pessoas, “ser homem ou mulher”, é uma construção social que orienta papéis e expressões do próprio gênero.

De acordo com Butler (2016), o gênero pode ser compreendido como uma construção, mas que, entretanto, não se deve confundir como uma construção exclusivamente biológica, mas que as variações culturais também são deveras significativas. Para a autora,

[...] a ideia de que o gênero é construído sugere um certo determinismo de significados do gênero, inscritos em corpos anatomicamente diferenciados, sendo esses corpos compreendidos como recipientes passivos de uma lei cultural inexorável. Quando a ‘cultura’ relevante que ‘constrói’ o gênero é compreendida nos termos dessa lei ou conjunto de leis, tem-se a impressão de que o gênero é tão determinado e tão fixo quanto na formulação de que a biologia é o destino. Nesse caso, não a biologia, mas a cultura se torna o destino (Butler, 2016, p. 26).

Sobre o sexo biológico, segundo Reis (2018), este se refere às características que a pessoa tem ao nascer, como cromossomos, genitália e composição hormonal. Isso pode resultar em uma classificação de nascimento como macho, fêmea ou intersexual. Não há gênero no sexo biológico em si, mas sim uma expectativa social em relação ao corpo ou genital da pessoa. No mesmo sentido, para Sepulveda (2021, p. 11) “o ser humano a partir de sua estrutura biológica é definido como masculino, feminino ou intersexual”. A intersexualidade descreve pessoas que não se enquadram em classificações típicas, como masculino ou feminino.

Muitas vezes, procedimentos cirúrgicos e hormonais são prescritos para adequar a aparência da genitália, mas alguns indivíduos relatam não se adequarem ao sexo designado no nascimento, defendendo a conduta terapêutica de adiamento da intervenção até que a pessoa possa participar da tomada de decisão (Reis, 2018). De acordo com Jesus (2012) este grupo tem se mobilizado mundialmente para que sua condição não seja entendida como patologia, bem como para que estas pessoas não sejam submetidas, após o parto, a “cirurgias reparadoras”. Pois, como vimos, gênero é uma construção subjetiva, social e performática e não apenas algo biologicamente definido.

Identidade de gênero é o termo que se usa para definir o gênero com o qual a pessoa se identifica. Logo, determinadas pessoas podem concordar ou não com o gênero com o qual lhe foi atribuído ao nascer. Jesus (2012, p. 25) afirma que “identidade de gênero e orientação sexual são dimensões diferentes e que não se confundem. Pessoas transexuais podem ser heterossexuais, lésbicas, gays ou bissexuais, tanto quanto as pessoas cisgênero”.

Feitas tais considerações sobre esses conceitos mais gerais, doravante iremos nos centrar no grupo de pessoas incluídos dentro da sigla LGBTQIA+, cujos significados das letras são apresentados na Figura 1.

A letra "L" da sigla LGBTQIA+ representa as pessoas "Lésbicas", que se referem às mulheres que são atraídas afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo/gênero, independentemente de serem cis ou transgêneros. É importante destacar que a identidade lésbica não requer necessariamente experiências sexuais com outras mulheres para ser reconhecida (Reis, 2018; Sepulveda, 2021).

A letra “G” de “*Gay*” compreende o homem homossexual. É uma palavra de origem inglesa, incorporada em outras línguas, utilizada para designá-los (Sepulveda, 2021). “Associado ao termo homossexual está o termo inglês gay, que traduzido literalmente significa alegre, mas usado no âmbito brasileiro, por vezes, em conotação pejorativa, cujo intuito é diminuir a condição humana” (Pinho, 2010, p. 23).

A letra “B” compreende o “*Bissexual*”. Este é uma “pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas de ambos os sexos/gêneros O termo “Bi” é o diminutivo para se referir a pessoas bissexuais” (Reis, 2018, p. 21).

Figura 1 - Letras da sigla LGBTQIAPN+



Fonte: Programa SENAI de Ações Inclusivas (2023)².

A letra “T” que designa “transgênero”, de acordo com Reis (2018) é utilizada para descrever pessoas que transitam entre os gêneros e cuja identidade de gênero transcende as definições convencionais de sexualidade. Para Silva e Luna (2019, p. 308) “o transgênero é o indivíduo, não importa o sexo, que não se identifica com os genitais biológicos nem com seus papéis e normas implantados pela sociedade, se sentindo pertencente ao gênero oposto”.

Reis (2018) argumenta que não faz sentido utilizar expressões como "travestis, transexuais e transgêneros" ou "TTT" na sigla LGBTI+, já que travestis e transexuais são considerados transgênero por definição. Ele sugere que seja utilizado "travestis e transexuais", "transgêneros" ou, de preferência, "pessoas trans" para se referir a essa população. Todavia, compreendemos que o termo transgênero é muito generalista, por isso é importante apresentarmos neste trabalho as definições de “travesti” e “transexual”, presando pelo didatismo.

O termo “travesti” refere-se a palavra travestilidade, sendo utilizado para se referir a

² Disponível em: https://senaiweb01.senaibahia.com.br/areadocente/assets/Midia/2023/PSAI_GUIA-DIVERSIDADE_E_INCLUSAO.pdf. Acesso em: 28 abr. 2024.

peçoas que não se identificam com o gênero que foi lhe designado no nascimento e, por isso, se vestem e agem como o gênero oposto (Latorre, 2019). Travesti é uma identidade de gênero, feminina ou não binária, exclusivamente latino-americana. Além disso, é importante ressaltar que travestis são peçoas que vivenciam papéis de gênero feminino (Silva; Luna, 2019), mas não se reconhecem como homens ou como mulheres, mas como membros de um terceiro gênero ou de um não gênero³ (Pelúcio, 2004; Forte, 2018).

O termo “transexual” é utilizado para se referir às peçoas que não se identificam com o sexo biológico o qual nasceu. Logo, é alguém que não se sente adequado aos padrões de gênero que recebeu no nascimento. Conforme Reis (2018, p. 30) “as peçoas transexuais podem ser homens ou mulheres, que procuram se adequar à identidade de gênero. Algumas peçoas trans recorrem a tratamentos médicos, que vão da terapia hormonal à cirurgia de redesignação sexual”.

A letra "Q" é utilizada para representar as peçoas "queer", um adjetivo que se refere a indivíduos cuja orientação sexual não se limita à heterossexualidade. De acordo com Reis (2018), esse termo geralmente é utilizado por peçoas que acreditam que rótulos como "lésbica", "gay" e "bissexual" são restritivos e não abrangem a plenitude e a diversidade da sexualidade.

A letra "I" na sigla refere-se a "intersexo", um termo abrangente usado para descrever peçoas que têm características sexuais ou reprodutivas que não se enquadram nos padrões tipicamente masculinos ou femininos. Isso pode incluir a presença de cromossomos ou órgãos genitais que não são exclusivamente masculinos ou femininos (Reis, 2018).

A letra "A" na sigla LGBTQIA+ representa "assexual". Esse termo se refere a peçoas que não sentem atração sexual por nenhum gênero, seja do sexo oposto, do mesmo sexo ou de qualquer outro gênero (Jesus, 2012). Essas peçoas podem ainda ter a capacidade de sentir atração romântica ou não, e podem escolher se envolver em relacionamentos não sexuais (Reis, 2018).

Por fim, o símbolo "+" no final da sigla LGBTQIA+ é utilizado para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais que não estão presentes na sigla original e que não se encaixam no padrão cis heteronormativo, mas que ainda são importantes de serem reconhecidas e incluídas na comunidade (Gonzalez, 2019). Essas identidades podem incluir peçoas queer, questionando, curiosas, assexuais, aliados, pansexuais, polisssexuais, familiares,

³ Garcia (2012) *apud* Bento e Pelúcio (2012, p. 569) ilustra tal conceito da seguinte forma: “Alguns seres simplesmente têm uma incompatibilidade sexual com o corpo, isso não é uma transformação, isso é um fato. Você nasceu mulher, mas você é um homem”.

duas-espíritos⁴ e kink⁵, entre outras. O objetivo é garantir que a comunidade LGBTQIA+ seja a mais inclusiva e diversa possível, reconhecendo e celebrando todas as identidades dentro dela.

2.2 Legislação LGBT e os direitos sexuais no Brasil: uma breve retomada

“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.”

Art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

A luta pelos direitos LGBTQIA+ no Brasil é um capítulo complexo e intrincado da história contemporânea, marcado por avanços significativos, mas também por desafios persistentes. Desde as primeiras manifestações pela igualdade e reconhecimento, essa comunidade tem enfrentado obstáculos políticos, sociais e culturais. A trajetória dessa busca por direitos revela não apenas o progresso alcançado, mas também as resistências e retrocessos que ecoam em diferentes momentos da história recente do país.

De acordo com Oliveira e Soares (2020), o movimento em prol dos direitos dos homossexuais teve origem na Europa no final do século passado, destacando-se pela sua principal bandeira, que consistia na oposição à criminalização da homossexualidade e na busca pelo pleno reconhecimento dos direitos civis dessa comunidade.

Ao passo que se celebram inúmeras conquistas, porém, as questões relativas ao preconceito ligado a orientação sexual e identidade de gênero estão muito longe de uma solução. Pelo contrário, ao analisar os dados da violência contra LGBTQIA+ no Brasil, percebe-se que ainda há um longo caminho pela frente. E esse caminho passa pela informação, pela conscientização e pelo respeito.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 representou grande avanço na consolidação de direitos fundamentais de toda a sociedade. Entre tais direitos, estabeleceu-se

⁴ “Two-Spirits” (traduzido literalmente «dois-espíritos» ou «espíritos-duplos») é um termo criado para se referir a **uma pessoa que se identifica como tendo tanto um espírito masculino como feminino**, sendo usada por alguns povos indígenas da América do Norte para descrever a sua identidade sexual, de gênero e/ou espiritual. Disponível em: <https://novalaw.unl.pt/two-spirit-and-lgbtqia-advocate/https://novalaw.unl.pt/two-spirit-and-lgbtqia-advocate/#:~:text=%E2%80%9CTwo%2DSpirits%E2%80%9D%20>. Acesso em: 30 jun. 2024.

⁵ Kink: significa feitiço, ou seja, simplesmente pessoas com fetiches não convencionais. Essa definição implica que as pessoas que assim não se identificam têm práticas sexuais tidas, socialmente, como não convencionais. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/subprefeituras/upload/naa_trans.pdf. Acesso em: 30 jun. 2024.

o direito à igualdade, à liberdade e à segurança. Além disso, a dignidade da pessoa humana foi alçada à condição de fundamento da República Federativa do Brasil, limitando e orientando, assim, toda a legislação infraconstitucional, que de tal preceito não pode se afastar (Oliveira, 2020).

Com isso em mente, percebemos que, estudar o momento político e conceitual do reconhecimento dos direitos e proteção LGBTQIA+ no Brasil, posteriormente afinando para a observação desta realidade no estado do Ceará torna-se relevante para contextualizar os marcos jurídicos e históricos, as repercussões sociais, a configuração dos direitos e a violação dos mesmos em determinados espaços sociais, circunstâncias responsáveis pelo acesso ou não, desta população, a direitos fundamentais garantidos pela Constituição Brasileira (Rios, 2022).

Dessa forma, observamos que, ao debruçar-se sobre a historicidade acerca das lutas pelos direitos da comunidade LGBTQIA+ no Brasil, constatamos que tal movimento divide-se em duas fases distintas: de 1990 a 2015, como sendo a primeira fase, e de 2015 até os dias atuais (Rios, 2022). Assim, vislumbramos a partir de sua ótica que, na primeira fase, temos um movimento nacionalista que foi intitulado de Nova República, retratado por ganhos dos direitos e dignidade da pessoa humana de forma ampla e abrangente, trazendo ao cenário nacional discussões e reconhecimento da diversidade do povo brasileiro, tendo um olhar empático às múltiplas realidades existentes e suas necessidades, fato motivado pelas tendências em muito dos países do mundo.

Ao passo que, na segunda fase, que se inicia em 2015, e reverbera até os dias atuais, percebe-se um período notadamente marcado por uma expansão do reconhecimento legal dos direitos sexuais, porém, enfrentando resistência e ataques por parte do neoconservadorismo de extrema direita, de acordo com Rios (2022).

Em tempo, ainda sobre essa fase, Almeida (2019) afirma que, tal neoconservadorismo apontado por Rios (2022), marca o fim da Nova República e aponta o risco de desconsideração da democracia, como se as estruturas democráticas devessem ser substituídas por um “homem” de postura forte, com aspecto de heroísmo isolado dos demais poderes, capaz de sozinho colocar a pátria no caminho “correto”, onde “Deus”, a família tradicional que é considerada o modelo de família correta, a família nuclear, a propriedade privada alcançada pela meritocracia, a mulher recatada e do lar trazem à tona uma ideia de retrocesso, de desconsideração das leis e avanços sociais das minorias, abalando todos os pilares das conquistas sociais das minorias, dentre elas os direitos sexuais.

Desse modo, com a finalidade de compreender melhor a abrangência de tal contexto

decidiu-se por realizar uma análise de aquisição e perdas ou suspensão de direitos referentes à população LGBTQIA+ na realidade brasileira e a repercussão destas ações para espaços sociais como: escolas; universidades; mercado de trabalho; acesso a serviços de saúde, dentre outros pontos sensíveis que circundam a trajetória pelas lutas dos direitos dessa minoria no Brasil e em nosso estado.

Dessa maneira, de acordo com Pereira (2022), a negação dos direitos sexuais passa a ser objeto central de preconceito e violação dos direitos e dignidade da pessoa humana, descompasso verificado por ações e intervenções de um ciclo político e religioso neoconservador, que merece um olhar atento e uma visão crítica do que movimentos semelhantes representam à vida em sociedade. Com isso em mente, percebemos que estudos a respeito do tema, como os de Bessa (2007), Facchini (2009), Facchini & França (2009), Sampaio (2014) e Vianna (2015) apontam a modificação de nomenclatura com o tempo e ampliação de conceitos, contudo iremos manter as terminologias adotadas em documentos oficiais, a fim de ser fidedigno ao contexto histórico, ao passo que buscaremos também apontar as modificações ocorridas posteriormente.

Em tempo, para Pereira (2022), torna-se relevante o fato do debate público e organização da sociedade civil em países desenvolvidos da Europa haver crescido sobre temas como identidade de gênero e orientação sexual, fato que acontece em outros países, enquanto no Brasil, observa-se que os índices de violência e discriminação contra a população LGBTI+ (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, intersexuais e outras pessoas que não conformam padrões hegemônicos de gênero e sexualidade) ainda são altos.

No Brasil, em pesquisa realizada pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) identificou uma série de violações dos direitos humanos relativos a essa população, alguns de cunho psicológico trazendo constrangimento e humilhação, como o desrespeito ao direito ao uso do nome social e a negação do acesso a espaços públicos como banheiros (Associação..., 2018).

Além desses fatos, os altos índices de violência física que chegam a levar pessoas ao óbito crescem no país, tendo em vista que, em 2021, houve um aumento no número de assassinatos de pessoas trans, quando foram registrados 140 assassinatos. Sendo que nos anos de 2008 a 2021 a média anual de óbitos girou em torno de 123,8 casos.

No citado estudo, ao traçar uma cronologia acerca da ascensão e queda dos direitos LGBTQIA+ no país, a pesquisa aponta que, os anos 2000, se iniciam com a discussão acerca da temática nas agendas federais: quais ações deveriam ser implementadas para o enfrentamento da discriminação e violência contra essa população brasileira. Porém, 19 anos

depois são retomadas atitudes de negligência, tensões, perdas de direitos antes garantidos, extinção de projetos e programas voltados à realidade LGBTQIA+.

Ao debruçar-se sobre o ano de 2019, percebemos que, nesse período, acontece o desmonte histórico e significativo de grande parte da estrutura das políticas para a comunidade LGBTI+ no governo federal. Algumas das principais ações que contribuíram para esse desmonte foram:

- a) Extinção de diversos conselhos de políticas públicas, incluindo o Conselho Nacional de Combate à Discriminação LGBT;
- b) Limitação do alcance do decreto de extinção de conselhos, resultando na recriação do CNCD/LGBT em um formato distinto e menos abrangente;
- c) Redução do número de representantes da sociedade civil no CNCD/LGBT, fragilizando a capacidade de acompanhamento das ações do governo federal na área por organizações da sociedade civil;
- d) Descontinuidade das conferências nacionais dedicadas à comunidade LGBTI+;
- e) Fusão do Departamento de Promoção dos Direitos de LGBT com outros departamentos, resultando na perda de um órgão exclusivamente dedicado a políticas para LGBTI+ no governo federal.

Assim, observamos que tais ações contribuíram significativamente para enfraquecer a estrutura e o foco das políticas para a comunidade LGBTI+ no governo federal, representando um desmonte histórico dessas iniciativas.

Chegando ao ano de 2021, percebemos que a fusão do Departamento de Promoção dos Direitos de LGBT (DPLGBT) com outros departamentos, dando origem ao Departamento de Proteção de Direitos de Minorias Sociais e Populações em Situações de Risco, foi um marco, considerado por muitos estudiosos como um retrocesso. Tal fusão resultou na perda de um órgão exclusivamente dedicado a políticas para a comunidade LGBTI+ no governo federal, indicando uma mudança na abordagem e no foco das políticas para essa população (Pereira, 2022).

Nos reportando ao ano de 2004, aconteceu a inauguração do programa “Brasil Sem Homofobia” (BSH), com um caráter diferente das propostas anteriores. Tal projeto trazia um aspecto transversal importante por abranger várias frentes de garantias e ações em diversos setores das políticas públicas voltadas para educação, cultura e segurança, de acordo com Pereira (2022). Ainda, segundo ele, os arquivos mostram a participação de ativistas que

pressionaram o governo a ampliar os programas existentes, chamando a atenção para a realidade vivida pelas pessoas LGBTI+, nascidas e residentes no Brasil, ao passo que ressaltaram que o papel do Estado não deveria se limitar ao enfrentamento do HIV-Aids, ação já existente e bem trabalhada pelo Ministério da Saúde e SUS, contudo outros aspectos deveriam ter prioridade nas pautas, nesse novo momento político do país.

Em 2005 acontece a superação da fragilidade do BSH, que estava relacionada a pouca vinculação formal ao Orçamento da União, pois o programa destinado aos LGBTI+ não continha as “ações orçamentárias” que garantiriam que os recursos estariam destinados para aquela finalidade um ano antes daquele ao qual se referem, devendo ser formalizados. Nesse período, não existia orçamento para as políticas LGBTI+ pois estas ainda não tinham sido formalizadas como programas. Esta situação seria corrigida nos anos seguintes a partir da Lei Orçamentária Anual (LOA), iniciativa que entrou em vigência em 2006, contudo foi estruturada em 2005 (Pereira, 2022).

Outras modificações significativas para a população LGBTI+ somente voltariam a ocorrer no ano de 2008, conforme Pereira (2022) retomam ações representativas sobre a classe, como aponta a realização da 1ª Conferência Nacional GLBT. Desse modo, a primeira conferência torna-se um marco histórico importante, pois, com a finalidade de discutir políticas públicas, fomentou possibilidades a respeito da participação da sociedade civil e apresentação das suas demandas ao governo. Essa conferência teve um peso simbólico em virtude da presença do então presidente Luiz Inácio Lula da Silva (LULA) na abertura do evento oficial, sinalizando ser esse um espaço de discussões relevantes para o país (Pereira, 2022).

Nesse sentido, é relevante afirmar que, com a realização da 1ª Conferência Nacional GLBT, houve a possibilidade de abertura de caminhos para o exercício democrático dos direitos da população a partir da escolha de seus representantes em conjunto com a articulação entre as três esferas de poder do Estado: governo municipal, governo estadual e governo federal. Em tempo, vale ressaltar também a alteração da sigla de LGBT, atualização que foi feita na época que resultou na sigla GLBT (Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais).

Assim, a partir desse evento, o público LGBTI+ teve representatividade e pôde opinar sobre políticas públicas voltadas ao seu segmento social. Finalmente a voz de uma grande parcela da população brasileira pôde ser ouvida a partir de quem vive aquela realidade, trazendo toda legitimidade do lugar de fala (Pereira, 2022).

Um dos resultados da 1ª Conferência Nacional GLBT foi a construção do Plano Nacional LGBT (Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos LGBT). De forma semelhante ao programa BSH, o Plano Nacional LGBT também propunha ações que envolviam diversos ministérios e secretarias do governo federal. Contudo, estabelecia de forma mais clara responsabilidades e prazos para o cumprimento das ações (Pereira, 2022, p. 4).

Dessa forma, ressaltamos que, no ano de 2009, ocorreu o lançamento do Plano Nacional de Promoção e Direitos Humanos LGBT, como ganho da comunidade relativo à 1ª Conferência Nacional GLBT. Tal plano surge como fortalecimento do BSH, contudo, estabelecia de forma mais clara as responsabilidades e prazos para o cumprimento das ações que deixaram de ser coordenados pela Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH) da Presidência da República e passaram a ganhar uma Coordenação-Geral de Promoção dos Direitos LGBT, o que ocasionou a criação da Coordenação-Geral de Promoção dos Direitos LGBT (CGPDLGBT) (Pereira, 2022).

Ainda nesse mesmo ano, é possível perceber a efetivação das garantias de direito da comunidade como pauta relevante de ações do governo federal através de pactos com estados e municípios. Segundo Pereira (2022), nunca havia ocorrido um movimento tão articulado para discutir as necessidades de um público tão marginalizado no país. É interessante perceber que, para o autor, é somente nesse momento que a Constituição Federal, quando se refere em seu texto a “todos os cidadãos brasileiros”, começa a cumprir sua função, pois a conferência dá visibilidade a dores e violências sofridas por parte desta população brasileira à sombra de um Estado democrático de direito.

Ainda, segundo Pereira (2022), em 2010, quando acontece a reformulação do Conselho Nacional de Combate à Discriminação, é que a construção de um conselho de políticas públicas exclusivamente dedicado à causa dos LGBTI+ se efetiva, fato que acontece a partir da adequação do Conselho Nacional de Combate à Discriminação (CNCD), que originalmente englobava temáticas diversas, como políticas de igualdade racial e para mulheres, e posteriormente à sua reformulação se aprofunda nos direitos do público LGBTI+ (Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, 2016).

Dessa maneira, corroborando com as perspectivas de Pereira (2022), o Relatório Ofensivas Antigênero no Brasil: políticas de Estado, legislação, mobilização social do Observatório de Políticas de Sexualidade, leia-se: ABIA (2021) aponta as eleições de 2010 como marcadas pela controvérsia e denunciam um movimento religioso radical dos evangélicos.

Assim, de acordo com o relatório, tais grupos religiosos barganhavam cargos políticos com a presença de conceitos religiosos em seus discursos e promessas de campanha, com a finalidade de intervir em decisões do Estado. Para a ABIA (2021) tal ambição concretizou-se com a ampliação da Frente Parlamentar Evangélica (FPE) no Congresso Nacional e no interior das coalizões de suporte parlamentar dos governos petistas, o que acarretou o aumento de sua influência sobre o governo (Rios, 2022).

Segundo Rios (2022), entre conchavos e acordos realizados em busca de apoio para ocupação de cargos políticos, o país assistiu uma dramática confusão de papéis entre o líder do Estado e lideranças religiosas, fato inédito para o Estado Democrático de Direito que até aquele momento era considerado como laico por força da Constituição Federal de 1988. Em tempo, de acordo com o pesquisador, tal fato garantiu um governo presidencial cheio de tensões, conflitos internos, repercussões negativas, ataques pessoais à história política e pessoal da então presidenta Dilma Rousseff, fato que pode ser considerado como a institucionalização do preconceito num país que delibera o preconceito como crime.

Todos estes atos intencionais culminaram com o recuo das políticas LGBTI+, mais evidentes em órgãos como o Ministério da Educação (MEC) e menos intensos na então Secretaria de Direitos Humanos (SDH). Para Rios (2022) um exemplo notório de tudo isso, pode ser encontrado ainda em 2011, com o veto da presidenta à distribuição de material didático produzido pelo programa “Escola sem Homofobia” após pressões de parlamentares conservadores, e preconceituosos que o apelidaram de “kit gay”.

Desta forma, percebemos que tal discussão tangencia o papel da escola em ofertar educação sexual, fato que foi deturpado com a polêmica da identidade de gênero, conceito que passou a ser conhecido pela população preconceituosa, por religiosos radicais, por parte da população que deseja exercer seus preconceitos sem ser incomodada, ou até mesmo ter de responder por crime de preconceito, como o famoso “kit gay”, que, segundo eles seria um incentivo ao exercício da homo afetividade (Pereira, 2022).

Assim, de acordo com Maracci (2019), podemos observar que se faz necessário aprofundar os entendimentos acerca da estranha obsessão gerada pela polêmica do “kit gay”, sendo este responsável por permear o imaginário de grande parte da população brasileira, parte por desconhecimento da população, parte por ter sido objeto de mentira de partidos e políticos com intuito de distorcer os espaços de discussão nas escolas sobre temas como gênero e sexualidade.

Dessa maneira, ao discutir acerca das controvérsias que circundam os discursos a respeito do assim nomeado “kit gay” pela oposição do governo na época, Maracci e Machado

(2022) afirmam que:

[...] o termo aparece como apelido pejorativo dos materiais pedagógicos que sequer foram distribuídos em escolas, cujo cancelamento se deu após a fatídica polêmica nacional. Assim, a relação entre os dois entes - Kit Gay e Escola sem Homofobia - é apresentada de modo linear e não controversa: o primeiro funciona como apelido pejorativo para uma parte do segundo e, dado o seu cancelamento, poderíamos afirmar sem dúvidas que o Kit Gay não mais existe (Maracci; Machado, 2022, p. 4-5).

Em suma, para os autores, o assim chamado “kit gay” surge de modo pejorativo para referir-se ao projeto Escola sem Homofobia, financiado pelo Ministério da Educação (MEC), vinculado ao programa “Brasil sem Homofobia”, iniciado no final da segunda gestão do governo Lula. O programa citado pretendia atuar em três eixos: a capacitação de gestores públicos para o bom atendimento da população LGBT, a elaboração de uma pesquisa acerca da homofobia no âmbito escolar e, por fim, a composição de um material didático, financiado pelo MEC, que seria distribuído em escolas públicas brasileiras.

Desse modo, de acordo com o entendimento dos autores citados, a repercussão desse momento histórico e político, que acaba tornando a escola como objeto de reprodução das misérias e preconceitos sociais, ainda hoje apresenta suas marcas no Brasil. Ao passo que queremos chamar atenção para uma lei vigente no município de Juazeiro do Norte, interior do Ceará, cidade onde está localizada a Escola Estadual de Educação Profissional Moreira de Sousa (alvo desta pesquisa), trata-se da Lei nº 4853 de 07 de maio de 2018, que veda a discussão sobre sexualidade e gênero na rede pública municipal de ensino, espaço ocupado pela maioria dos alunos que, posteriormente, irão adentrar nas escolas de educação profissionais mantidas pelo governo do estado do Ceará.

Prosseguindo com a análise dos fatos, torna-se relevante lançar luz sobre a 2ª Conferência Nacional LGBT, que ocorreu no ano de 2011, ainda nos moldes do governo anterior, contudo, sem apresentar nenhum plano de políticas públicas, bem como sem a presença da então presidenta da República, Dilma Rousseff. Tal fato acabou causando controvérsia e dúvidas quanto ao apoio do governo federal à causa, de acordo com Maracci (2019).

Nesse mesmo ano, uma vitória para comunidade LGBTQIA+ ocorreu, pois, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a união estável para casais do mesmo sexo, considerando-a entidade familiar. O Conselho Nacional de Justiça, em 14 de maio de 2013, por meio da Resolução nº 175, obrigou os cartórios a cumprirem a deliberação do STF de maio de 2011 (ABIA, 2021).

Em 2015, houve sinais de modificações dos recursos destinados para a política

LGBTI+, configurado como uma queda orçamentária que destinavam recursos exclusivos à causa no governo federal, fato que antecipou a falta de ação destinada a este público, circunstância ocorrida na LOA de 2016, onde começou a haver disputa de recursos dentro do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos (MMIRDH), segundo Pereira (2022).

Nesse contexto, ainda em 2016, aconteceu a 3ª Conferência Nacional LGBT, evento que seria o último até a presente data. Esse fato, para Rios (2022), sinaliza a perda da singularidade, de direitos essenciais e garantias que deveriam ser proporcionadas a todos pelo Estado.

Naquela ocasião, o evento ganhou formato unificado com outras áreas de direitos humanos, moldes e contornos que pensavam favorecer as interlocuções com outras áreas, contudo, alguns ativistas interpretaram como negligência e descaso com a causa LGBT, circunstância bastante comum no Brasil, a relativização das violências sofridas por uma classe marginalizada, onde qualquer sinal de resistência é interpretado como “exagero”, “frescura”, “mi mi mi”. Na ocasião daquela conferência foi anunciado o uso do nome social na administração pública federal por meio do decreto nº 8.727 de 28 de abril de 2016, e no mesmo ano ocorreu o *Impeachment* da presidenta Dilma Rousseff e início do governo Temer.

No ano de 2016, a direita reassumiu o poder do país, com esse fato a ala conservadora e evangélica iniciou um movimento que eles intitularam como “defesa da família”, quando foi extinto o Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos (MMIRDH) para em 2017 recriá-lo, agora como Ministério dos Direitos Humanos (MDH). Contudo, em 2018, aconteceu a inclusão de verbas orçamentárias exclusivas para a causa LGBTI+ (ABIA, 2021).

Assim sendo, de acordo com a visão que compartilhamos com Pereira (2022), como resultado de uma campanha política com muitas informações equivocadas, tendenciosas, e algumas consideradas *fake news*, fato que expôs negativamente o Brasil diante do resto do mundo, houve a vitória de Jair Bolsonaro, que após sua posse renomeia o MDH que passa a se chamar Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH).

Na ocasião, o então presidente tratou de colocar em sua coordenação ministerial Damares Alves, conhecida como pastora e advogada, e notadamente (re)conhecida por manter uma oposição a políticas LGBTI+, utilizando como argumentos principais passagens bíblicas, valores de ordem pessoal, preconceitos, falas e discurso de ordem religiosa e por vezes que feriam a Constituição Federal, os códigos, leis e acordos de defesa ao direito e dignidade da pessoa humana, atos documentados em seus muitos discursos em rede nacional e na

comunidade internacional à frente do ministério, uma das circunstâncias que definiria o governo como polêmico e conflituoso. Uma das frases que viria a definir as preocupações gerais sobre o tema como sexualidade e gênero, foi proferida pela então ministra em seu discurso de posse: “menino veste azul e menina veste rosa”, “devemos defender o direito da família” (Pereira, 2022).

Assim, a respeito do discurso da mesma, o que fica implícito é a ideia de que família é tudo aquilo que é tradicional, patriarcal, vinculada a um tipo específico de crença e religião, qualquer pessoa ou organização que fugisse ao que se era preconizado como bom (pois atendia a interesses de uma determinada classe de pessoas) não era considerado como família, não era considerado incluído “no tratado” que defende o direito e a dignidade da pessoa humana, portanto, pode-se concluir que estavam excluídos da proteção, garantias e regulações sociais destinadas aos “cidadãos brasileiros”.

Houveram algumas investidas que apontavam para este tipo de pensamento, como o decreto da Presidência da República n. 9.759 de 11 de abril de 2019, que determinou a extinção de uma série de conselhos de políticas públicas vinculados a diversas áreas no governo federal, dentre os quais o CNCD/LGBT, situação alterada meses depois pela intervenção do Supremo Tribunal Federal (STF), que limitou o alcance do decreto, pois este não poderia, enquanto política de governo, extinguir conselhos mencionados na lei brasileira.

Diante disso, Pereira (2022) explica que:

O CNCD foi então recriado, contudo em um formato distinto. Seu ato de criação (decreto n. 9.883, de 27 de junho de 2019) não mencionou explicitamente a população LGBTI+ como alvo de sua atuação e diminuiu o número de representantes da sociedade civil para três, fragilizando a capacidade de acompanhamento das ações do governo federal na área por organizações da sociedade civil (Pereira, 2022, p. 5).

A ação citada acima junta-se a tantas outras ações explícitas para diminuir os direitos e conquistas da comunidade LGBTQIA+, a exemplo de outras minorias em que ações desastrosas repercutiram em todos os âmbitos da convivência social, aumentando crimes cuja motivação era a homofobia, aumentando os casos de *bullying* nas escolas e o número de agressão verbal direcionada a este público de uma forma geral.

Com isso, conseqüentemente, houve a diminuição de espaços sociais para discussão das necessidades da categoria, marginalizou-se também o acesso a espaços financiados pelo governo como: escolas, faculdades, trabalhos formais, não de forma direta, mas pela falta de apoio e a onda de desrespeito que invadiu o país em relação a temas de proteção às minorias, dentre elas a população LGBTQIA+.

A 4ª Conferência Nacional LGBT que havia sido convocada em 2018, no governo de Michel Temer pelo decreto nº 9.453, de 31 de julho de 2018, foi revogada em 2020 pelo presidente Jair Bolsonaro (nº 10.346, de 11 de maio de 2020). Na LOA 2020, primeira de responsabilidade do governo Bolsonaro, o orçamento do MMFDH deixou de apresentar uma ação específica para políticas LGBTI+. É importante ressaltar que ações genéricas destinadas a todos os cidadãos continuaram sendo ofertados, e incluíam as pessoas que se denominam LGBTQIA+, contudo sem a representatividade reconhecida pelas políticas do governo Bolsonaro.

Por fim, em 2021, houve o fechamento do Departamento de Promoção dos Direitos de LGBT (nº 10.883, de 6 de dezembro de 2021), no governo Bolsonaro ficando como um legado do mesmo, já que até o mês de outubro de 2023 não houve reativação de nenhuma política específica para tais pessoas (Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, 2016).

2.3 A consolidação da comunidade LGBTQIA+

O histórico de repressão à homossexualidade no Brasil remonta à época do “achamento” das terras brasileiras pelos portugueses em 1500. No período compreendido como Brasil colonial (1500 a 1822), a prática homossexual era punida as piores penas existentes nas ordenações imperiais portuguesas (Ordenações Afonsinas, Manuelinas e Filipinas, que foram as diferentes codificações de leis portuguesas que se aplicaram às colônias), as quais incluíam-se o degredo (pena de desterro ou banimento), a morte por fogueira, infâmia dos descendentes, dentre outras (Memórias da Ditadura, [s.d.]).

No Brasil Imperial (1822 a 1889), com o advento do Código Criminal de 1830, essas penas tornaram-se nulas. Todavia, mesmo sem expressa previsão legal, a repressão aos homossexuais continuou a acontecer, com fundamento em classificações mais genéricas e abstratas como a prática de atos obscenos, ofensa à moral e aos bons costumes, atentado ao pudor ou, até mesmo, vadiagem (Memórias da Ditadura, [s.d.]).

No que se refere aos estudos sobre gênero, consideramos que em todo o mundo estes tiveram sua origem nos movimentos sociais que buscavam a promoção da igualdade e a luta contra a discriminação social de mulheres. Somente a partir da metade do século XX, o meio acadêmico passou a desenvolver algumas teorias que visavam a compreensão das desigualdades de gênero na sociedade. Inicialmente, a ideia central desses estudos era combater a ideia de que as mulheres eram subjugadas pelos homens dentro de um modelo

patriarcal em vigor pelo menos desde a Antiguidade Clássica (século V a.C.), em virtude de uma suposta inferioridade biológica.

Na década de 1970 emergiram teorias como a de Michel Foucault (1982, 1984, 1985), que entendiam a questão da definição de gênero "masculino" e/ou "feminino" como conceitos ou verdades que são construídos social e culturalmente, não necessariamente possuindo relação direta com os órgãos sexuais de cada indivíduo. Nesse sentido, segundo essa teoria, existem diversas maneiras de existir dos sujeitos enquanto "homem", "mulher" ou qualquer outra denominação (Silva, 2021). No que se refere ao gênero, a pesquisadora Jaqueline Gomes de Jesus (2012, p. 12) expõe que este “se refere a formas de se identificar e ser identificada como homem ou como mulher”.

Sobre o movimento feminista nesse período, Novellino (2019) esclarece que:

A partir dos anos 70, sob influência do feminismo que se firmava no cenário do mundo ocidental, as mulheres se organizam em torno de seus interesses estratégicos: direito ao prazer e livre-determinação sobre o corpo e questionamento efetivo das relações de poder com os homens tanto na esfera privada quanto na pública. A luta centra-se na politização do privado, discutindo o cotidiano no que tange às relações desiguais de poder entre mulheres e homens e, como consequência, trazendo à público a vida privada: violências perpetradas pelos cônjuges e divisão sexual do trabalho doméstico.

Como observamos nos argumentos citados, os movimentos contra a desigualdade de gênero eram, em sua maioria, liderados por mulheres, tendo, inclusive, os movimentos sociais de apoio às causas LGBTQIA+ surgido com o apoio e dentro desse contexto. Esses movimentos ganharam destaque na década de 1960, com as revoltas de Stonewall em Nova York, que assinalaram o início das lutas pelos direitos civis dessa comunidade (Silva; Luna, 2019). Desde então, essas lutas se intensificaram em todo o mundo, e isso tem sido fundamental para a conscientização e aceitação da diversidade sexual e de gênero, bem como para a conquista de direitos civis, como o casamento igualitário, a adoção de crianças por casais do mesmo sexo, dentre outros (Teixeira, 2019).

Segundo Azevedo (2012), a rebelião Stonewall Riots ocorreu em 1969 nos Estados Unidos, como resposta às batidas policiais em bares *gays*. O evento ficou conhecido como um marco da luta pelos direitos homossexuais no país, tendo sido nomeado em homenagem ao Stonewall Inn, um bar localizado na Christopher Street, em Nova York, frequentado por *gays* desde sua abertura em 1967. Na época das décadas de 1950 e 1960, durante a Guerra Fria, os Estados Unidos possuíam um sistema legal mais hostil em relação a *gays* e *lésbicas* do que muitos países do outro lado da Cortina de Ferro, o que resultava em batidas policiais

frequentes em bares *gays*.

No início da madrugada do dia 28 de junho de 1969, alguns policiais realizaram uma inspeção prévia em um bar enquanto o Esquadrão de Moral Pública aguardava do lado de fora. Posteriormente, os policiais solicitaram reforços e, quando a ação começou, as luzes principais foram acesas e a música foi interrompida. Naquele momento, havia aproximadamente duzentas pessoas no local, incluindo *drag queens*, homens *gays*, travestis, transexuais e lésbicas, sendo a maioria jovem, negros ou latinos (Azevedo, 2012).

O procedimento usual consistia em colocar os clientes em fila, verificar seus documentos de identidade e checar se as travestis eram realmente homens (e, se fossem, seriam detidas). No entanto, nesse dia, as travestis se opuseram à prisão e se recusaram a serem levadas, os demais homens *gays* se recusaram a mostrar suas identificações e as lésbicas resistiram a serem colocadas em veículos policiais (Azevedo, 2012). Após esse evento, a data ficou marcada e o dia 28 de junho foi consagrado como o "Dia do Orgulho Gay e Lésbico".

A partir de então, os movimentos LGBTQIA+ passaram a reivindicar a efetivação dos seus direitos civis e políticos, bem como a combater o estigma, a discriminação e a violência perpetrados contra essa parcela da população. No Brasil, hoje podemos observar a efetivação de direitos, tais como o direito à união civil, o reconhecimento legal das famílias constituídas por pessoas do mesmo sexo, o acesso à saúde, a equiparação de oportunidades no mercado de trabalho e a proteção contra a violência homofóbica e transfóbica (Brasil, 2022). Estes direitos constituíram-se em relevantes ferramentas para a difusão e a aceitação da diversidade sexual e de gênero, e as lutas sociais de inclusão e respeito continuam a ser vitais para a promoção dos direitos humanos fundamentais da comunidade LGBTQIA+.

Mesmo que o movimento feminista tenha sido inaugurado nos anos de 1910, voltado para os interesses estratégicos das mulheres (Novellino, 2019), no Brasil, os estudos sobre gênero surgiram também na década de 1970 e buscavam denunciar as desigualdades de gênero e promover a igualdade entre homens e mulheres por meio de pesquisas e estudos acadêmicos que visavam compreender as questões de gênero no país (Teixeira, 2019). Segundo Boaventura Santos (1996), o surgimento desses estudos e movimentos sociais decorreram da disseminação da produção na sociedade, que revelava novas formas de opressão, e da falta de envolvimento político do movimento operário.

Mesmo dentro de uma ditadura civil-militar, o movimento LGBTQIA+ no Brasil surgiu na década de 1970, inspirados pelo episódio Stonewall Riots, a partir de publicações em jornais e revistas alternativas, passando a organizar-se na década posterior, em resposta à

crise da AIDS (Síndrome da imunodeficiência humana), e tornou-se visível na década de 1990, culminando em conquistas de direitos. De acordo com Fábio (2021), esse movimento teve início “a partir de reuniões em espaços sociais, como bares e clubes [...], em plena ditadura (1964-1985). Eram nesses espaços que publicações homossexuais circulavam. Elas serviram de referência numa fase inicial de organização”.

Os primeiros escritos militantes das pautas homossexuais no país foram “O Lâmpião da Esquina” e “Chancacomchana”. Fundado em 1978, o primeiro foi precursor da temática, com tiragens e circulação nacional. O jornal reivindicava um espaço na imprensa para questionar a imagem estereotipada do homossexual, bem como incentivar a saída dos homossexuais do “gueto”⁶. Conforme Teles e Muniz (2018):

O jornal vai construir outra imagem do gay apropriando-se de termos pejorativos associados ao homossexual de maneira irônica e debochada. Lâmpião utiliza o termo “povo guei” como referência a unidade do grupo, e provocando questionamentos e vai contribuir na (re)construção da identidade do homossexual, distinguindo os indivíduos homossexuais e subgrupos e as particularidades desse coletivo. A apropriação de expressões negativas para se referir aos homossexuais teve um duplo objetivo: identificar um grupo e ressignificar a comunidade homossexual. Assim, o termo “bicha” é predominante no discurso do jornal (Teles; Muniz, 2018, p. 4).

Como se observa, “O Lâmpião” buscou proximidade com o seu público, utilizando termos do grupo e abasileirando a palavra “gay”, do inglês, para “guei”, com o objetivo de alcançar uma comunicação efetiva com todas as classes sociais de seus leitores. Durante seus três anos de funcionamento, mesmo com a perseguição pela ditadura aos seus fundadores e colonistas, o jornal teve 38 edições, incluindo a edição de número zero. Em 1981 o periódico entra em inatividade.

No que se refere ao “Chancacomchana”, este surgiu em 1981, como um jornal voltado às mulheres lésbicas. Todavia, pode-se afirmar que a militância deste era anterior à sua criação, tendo em vista que suas criadoras já haviam se manifestado no “O Lâmpião da Esquina”, em um artigo intitulado “Não somos anormais”.

Conforme Fábio (2021, p. 1-2):

Em 1981, elas criam um novo [sic] jornal, depois transformado em boletim: “Chancacomchana”, vendido no Ferro’s Bar, frequentado por lésbicas no centro de São Paulo. Sua venda não era aprovada pelos donos, e as militantes chegam a ser expulsas. No dia 19 de agosto de 1983, participantes do Galf (Grupo Ação Lésbica-Feminista, fundado em 1981), com apoio de outras

⁶ Gueto era a expressão utilizada pela própria comunidade LGBTQIA+ para referirem-se aos ambientes frequentados por gay, lésbicas e travestis, por exemplo: boates e saunas. Seriam, portanto, ambientes estereotipados como “ambiente de gay”.

feministas e de gays, driblam o porteiro do Ferro's, fazem um ato político e conseguem reverter a proibição.

O evento repercutiu nacionalmente e é frequentemente comparado à Revolta de Stonewall, de 1969 [...].

Atualmente, em São Paulo, a data de 19 de agosto é lembrada e nela se comemora o Dia do Orgulho Lésbico, após reconhecimento da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (Ker, 2018).

Em meados da década de 80, com a abertura política e o final da ditadura, os movimentos da comunidade LGBTQIA+ foram declinando e perdendo força política. Dos mais de 20 grupos homossexuais presentes no país no início da década, somente seis haviam resistido até o final de 1985. Todavia, com o surgimento da epidemia de AIDS no país, que afetou inicialmente homossexuais homens, bissexuais, travestis e transexuais, os grupos passaram a reorganizar-se e atuar em projetos de combate à doença.

Conforme Medeiros (2007, p. 36-37):

A pandemia da Aids surgiu na vida da população e, concomitantemente, o preconceito e a discriminação com as pessoas que portavam o vírus HIV. O estigma da doença começou em 1978, quando em Nova Iorque e São Francisco surgiram os primeiros casos de uma doença misteriosa e mortífera que atacava os homossexuais masculinos. Ela era denominada de “peste gay”, porque afligia nesse período mais especificamente a “comunidade gay”. A própria comunidade médica, no início da epidemia, tentou associar a aids à homossexualidade, buscando denominar a doença de imunodeficiência relacionada à homossexualidade ou simplesmente *Gay Related Immunodeficiency* (GRID).

Dessa forma, pode-se afirmar que, com o surgimento da infecção o preconceito, discriminação e estigma contra homens gays, travestis e transexuais acentuaram-se razoavelmente. Infelizmente, mesmo após muitas décadas de luta contra a AIDS, ainda há muitas pessoas que acreditam que a doença é uma "doença gay" ou que é resultado de comportamentos "imorais". Por conta disso, a desvinculação da AIDS com a homossexualidade tem sido objeto de fortes discussões em todo o mundo, perpassando por questões morais, que estão rotuladas de preconceito e discriminação àqueles que portam o vírus da AIDS.

De acordo com a Secretaria de Políticas de Saúde - Coordenação Nacional de DST e Aids (Brasil, 2002, p. 95):

Assim, começam a surgir no País, grupos ou organizações não-governamentais voltadas para essas duas frentes de ação, associando também aos seus objetivos a defesa dos direitos das pessoas que vivem com HIV/aids

e a luta contra o preconceito e discriminação. A partir do trabalho feito por esses grupos e da atuação das esferas governamentais consegue-se, com relativa rapidez, desenvolver ações no campo da assistência e prevenção ao HIV/aids, acessíveis à boa parte da população brasileira.

Apesar do medo e das restrições enfrentadas pelos homossexuais em relação à possibilidade de infecção pelo HIV, foi nesse contexto que começaram a ter visibilidade diferente daquela até então existente. A partir da ampla divulgação de materiais informativos sobre a prevenção da AIDS, foi possível expor abertamente questões sobre a sexualidade, incluindo as diferentes orientações e práticas sexuais existentes. Essa característica das ações de prevenção do HIV/AIDS é considerada um elemento positivo para a divulgação de informações adequadas sobre a homossexualidade, bem como um canal efetivo para o combate à discriminação, ao preconceito e à defesa dos direitos humanos dos homossexuais (Brasil, 2002).

A partir da década de 1990 ocorreram avanços significativos para a população LGBTQIA+ no Brasil e em outras partes do mundo. Durante esse período, a luta por igualdade de direitos e a visibilidade da diversidade sexual e de gênero se intensificou, resultando em importantes conquistas para a comunidade.

Em 17 de maio de 1990, um marco importante ocorreu na história da luta pelos direitos LGBTQIA+: a Organização Mundial da Saúde (OMS) retirou a homossexualidade da lista de distúrbios psiquiátricos da Classificação Estatística Internacional de Doenças (CID). Essa medida foi um grande avanço na luta contra o preconceito e a discriminação, e representou uma mudança significativa na forma como a homossexualidade era vista pela sociedade e pelos profissionais da saúde. No entanto, apesar disso, a transexualidade ainda era considerada uma doença pela OMS até junho de 2018, quando finalmente foi retirada da lista de doenças mentais (Vieira, 2019).

Em 28 de junho de 1997 houve a primeira Parada do Orgulho LGBT. Organizada pelo Grupo Gay da Bahia, o evento contou com a participação de 2 mil pessoas e teve um caráter político de reivindicação a favor do respeito aos direitos da população LGBTQIA+, bem como combate à discriminação e preconceito (Alonso, 2019).

De acordo com Vieira (2019), em 1999, o Conselho Federal de Psicologia do Brasil proibiu o tratamento da homossexualidade como patologia. Entretanto, em 2017, um grupo de psicólogos que praticavam a "cura gay" obteve uma sentença favorável na Justiça do Distrito Federal para realizar "terapias de reversão sexual", alegando "plena liberdade científica". O caso foi levado ao Supremo Tribunal Federal, que proibiu a prática no ano seguinte, mas ainda há risco de retrocesso. Em outros países, como os Estados Unidos, a "cura gay"

continua, principalmente associada a seitas religiosas. Um estudo da Universidade da Califórnia constatou que mais de 700 mil pessoas passaram por "terapias de reversão" no país. De acordo com Mello, Brito e Maroja (2012), até 2012 foram alcançados importantes conquistas legais no Brasil em relação aos direitos sexuais. Dentre elas, destacam-se o lançamento do programa federal Brasil Sem Homofobia em 2004, a realização da I Conferência Nacional "GLBT" em 2008, a implementação do Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de LGBT em 2009, a criação da Coordenadoria Nacional de Promoção dos Direitos LGBT e do Conselho Nacional LGBT em 2010, além da inclusão dos direitos LGBT no 3º Programa Nacional de Direitos Humanos em 2009.

Conforme dados do Ministério Público Federal - Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (Brasil, 2017), dentre as principais conquistas, destaca-se a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) em 2011, através da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 132/RJ, que reconheceu a união estável entre casais homoafetivos. Em seguida, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou em 2013 a Resolução nº 175, autorizando o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo em todo o país.

Além disso, a legislação brasileira reconhece o direito de refúgio e migração para pessoas LGBTQIA+, através das Leis nº 9.474/1997 e nº 13.445/2017. As pessoas transexuais também têm o direito de retificar seus prenomes em documentos, como previsto pelo Decreto Presidencial nº 8.727/2016, pela Portaria nº 1.820/2009 do SUS e pela Normativa nº 1.718/2017 da Receita Federal. Outra importante conquista é a criação da Política Nacional de Saúde Integral de LGBT, por meio da Portaria nº 2.836/2011 do SUS.

De forma que a maior organização e fortalecimento do movimento LGBTQIA+ tem proporcionado, inclusive, a criação de símbolos representativos desse movimento, como a sua bandeira (Figura 2), assemelhando-se a um arco-íris, com uma grande diversidade de cores, com significação própria, representando, de modo geral, a grande diversidade que faz parte da comunidade LGBTQIA+.

Figura 2 - Bandeira Progressista do Orgulho LGBTQIA+



Fonte: Observatório G (2022)⁷.

Em 2019, ocorreram importantes votações de processos pelo STF que tomaram a homofobia e a transfobia como objeto de debate e decisões. Eles foram o Mandado de Injunção (MI) 4733 e Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26. O primeiro foi movido pela Associação Brasileira de Gays, Lésbicas e Transgêneros (ABGLT) e pedia que o STF reconhecesse o direito de pessoas LGBT serem protegidas de todas as formas de discriminação e criminalização baseadas em sua orientação sexual e identidade de gênero. Desde aquele ano o STF decidiu, por unanimidade, que a homofobia e a transfobia devem ser equiparadas ao crime de racismo até que uma lei específica seja aprovada pelo Congresso Nacional (Torres; Leite, 2022).

No que se refere à ADO 26, proposta pelo Partido Popular Socialista (PPS), que questionava a falta de regulamentação legal para o casamento entre pessoas do mesmo sexo no Brasil. Em junho de 2019, o STF decidiu que a Constituição Brasileira não pode ser interpretada de forma a proibir o casamento entre pessoas do mesmo sexo e que o registro civil de união estável entre casais do mesmo sexo deve ser equiparado ao casamento civil (Torres; Leite, 2022).

Como visto, a consolidação da comunidade LGBTQIA+ foi um processo difícil, principalmente em um país como o Brasil, devido à discriminação, perseguição e violência enfrentadas pelas pessoas que se identificavam como tal. A luta pela efetivação de seus direitos tem sido constante, mas a coragem e a perseverança desses indivíduos e da sociedade trouxeram avanços significativos em termos de direitos e visibilidade. No entanto, ainda há muito a ser feito para garantir a igualdade plena para todas as pessoas LGBTQIA+.

⁷ Disponível em: <https://observatoriog.com.br/parada-lgbt/conheca-a-nova-bandeira-lgbtqiapn-que-sera-lancada-na-parada-de-copacabana-no-rio>. Acesso em: 28 abr. 2024.

2.4 Barreiras profissionais enfrentadas pela comunidade LGBTQIA+

De acordo com um estudo divulgado em 2018 pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), a exclusão social, familiar e escolar tem levado as travestis e transexuais brasileiras a enfrentar dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, sendo que 90% delas acabam recorrendo à prostituição como meio de subsistência e fonte de renda (Associação..., 2018). Diante disso, é evidente a grande vulnerabilidade em que essas pessoas se encontram, muitas vezes sendo forçadas a realizar atividades de trabalho em condições subumanas. Nesse contexto, a prostituição se torna a única opção viável de obtenção e fonte de renda para muitos membros da comunidade trans e travesti (Silva, 2020).

Infelizmente, essa realidade é ainda mais difícil para as minorias sociais mais vulneráveis, que são obrigadas a trabalhar na informalidade ou viver à margem da sociedade, e até mesmo praticar delitos. Esse número alarmante reflete a falta de atenção e cuidado de instituições fundamentais para o desenvolvimento do indivíduo, como a família e a escola, nas quais a homossexualidade é frequentemente abordada sob os papéis sociais e sexuais impostos pela sociedade a homens e mulheres no cotidiano, além do preconceito enraizado na sociedade ao longo dos séculos, que chegou a considerar a homossexualidade como uma doença (Silva; Luna, 2019).

A exclusão social vivenciada por pessoas LGBTQIA+ em geral não se resume apenas ao abandono familiar e escolar. Também é reflexo da falta de preparo das instituições em lidar com questões de sexualidade e gênero, o que acaba alimentando o preconceito e a discriminação. Esse ciclo vicioso é perpetuado pela persistência de práticas não inclusivas ao longo das gerações, gerando um histórico de despreparo e desconhecimento que fortalece a discriminação (Silva; Luna, 2019).

Compreendemos que as principais barreiras enfrentadas pela população LGBTQIA+ na sua inclusão no mercado de trabalho são, em especial, o preconceito e a discriminação, a falta de informações, a hostilidade no ambiente de trabalho, medo de assumir a orientação sexual e de gênero, e a falta de acesso à formação e desenvolvimento profissional. Estas últimas são os principais fatores responsáveis pelo limitado acesso ao mercado de trabalho de pessoas LGBTQIA+, em especial travestis e transexuais.

Conforme Souza (2019), o próprio acesso ao mercado de trabalho, advindo da educação formal, é ainda inacessível para esta comunidade:

As dificuldades de acesso à educação universitária, profissionalização e o ingresso no mercado de trabalho formal expõe diariamente pessoas a

situações de violência, violação de direitos e marginalização social. O relatório do Disque 100 apontam que o maior número de denúncias de casos de LGBTfobia procedem de violência psicológica (ameaças, humilhação e bullying), seguida por crimes de discriminação por conta da orientação sexual ou identidade de gênero de um indivíduo, especialmente no trabalho (Souza, 2019, p. 3).

De acordo com Sousa Júnior (2021), o acesso de pessoas da comunidade LGBTQIA+ a espaços formais de ensino e trabalho, especialmente travestis e transexuais, pode ser considerado um privilégio, uma vez que nem todos têm essa oportunidade. No entanto, muitos desses indivíduos acabam enfrentando o abandono do ambiente escolar e sofrendo emocionalmente devido a atitudes preconceituosas. É importante destacar que a intolerância pode se originar de várias fontes, incluindo funcionários, alunos, professores e outras pessoas que fazem parte da escola. Por isso, é fundamental que as escolas repensem seu papel na promoção da transformação social, oferecendo não apenas educação formal, mas também valores éticos e humanos.

Além disso, Sousa Júnior (2021, p. 4) aponta a existência de uma hierarquia de privilégios dentro da própria comunidade LGBTQIA+, reflexo da sociedade baseada na "branquitude heteronormativa" e no preconceito, onde homens cisgênero, gays e brancos parecem enfrentar essa realidade de maneira mais cômoda. No entanto, é importante ressaltar que, mesmo dentro dessa camada específica, ainda há desafios a serem enfrentados, e a luta pela igualdade de acesso e oportunidades deve ser uma preocupação constante de toda a sociedade. É necessário abordar a importância de compreender as diferentes experiências e necessidades dos indivíduos dentro dessa comunidade, a fim de promover a inclusão e a justiça social.

Um ponto delicado na questão da empregabilidade e trabalho das pessoas LGBTQIA+ é a falta de dados precisos sobre o número dessas pessoas que possuem empregos formais no Brasil. As estatísticas oficiais de emprego no país não incluem informações sobre orientação sexual ou identidade de gênero, o que dificulta a obtenção de dados precisos sobre a situação do mercado de trabalho para essa comunidade.

No entanto, Souza (2019) estima que uma em cada cinco empresas brasileiras rejeita candidatos homossexuais durante o processo de contratação, por medo de perder clientes. Além disso, cerca de 68% dos trabalhadores no país já testemunharam algum tipo de comportamento homofóbico no ambiente de trabalho. A autora também destaca que a população transgênero e travesti, especialmente, aquelas pertencentes a grupos étnicos pardos ou negros, são mais frequentemente vítimas de violência transfóbica nas ruas.

Em 2015, a revista Carta Capital apresentou dados de uma pesquisa da empresa de recrutamento e seleção Elancers, que entrevistou cerca de 10 mil empregadores e mostrou que quase 20% deles se recusam a contratar homossexuais, por receio de que sua imagem esteja relacionada a eles. Outro dado apresentado foi que cerca de 7% dessas empresas não contratariam esses indivíduos de forma alguma, enquanto 11% considerariam contratá-los apenas se eles jamais pudessem chegar a um cargo de visibilidade, como o de executivo (Carta Capital, 2015).

Nos últimos anos, a preocupação com a taxa de desemprego tem aumentado no Brasil. Entretanto, os desafios enfrentados pela comunidade LGBTQIA+ são ainda maiores, já que essas pessoas são frequentemente discriminadas, excluídas e têm seus direitos violados, o que torna o acesso à educação e ao mercado de trabalho um verdadeiro desafio.

Segundo uma pesquisa realizada pelo *Center for Talent Innovation*⁸, mais de 60% dos funcionários gays e lésbicas optam por esconder sua sexualidade de gestores e colegas de trabalho por medo de perderem o emprego. Infelizmente, a pesquisa revelou outros dados alarmantes que mostram a discriminação vivida pela comunidade LGBTQIA+ no ambiente de trabalho.

De acordo com a pesquisa, um terço das empresas do Brasil não contratariam pessoas LGBTQIA+ para cargos de chefia. Além disso, mais de 40% das pessoas LGBTQIA+ afirmam terem sofrido algum tipo de discriminação em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho.

Essa discriminação afeta de maneira particularmente grave a comunidade trans, que enfrenta dificuldades ainda maiores na busca por emprego. De fato, a pesquisa revelou que 90% das travestis acabam se prostituindo por não conseguirem encontrar nenhum outro emprego, mesmo que tenham qualificações adequadas.

Na tentativa de obter dados mais preciso, no que concerne a temática deste estudo, que envolve a questão do estágio supervisionado para pessoas LGBTQIA+, realizamos uma busca em repositórios, porém, não encontramos trabalhos abordando especificamente a questão do estágio, de toda forma, os trabalhos obtidos demonstram que já há estudos com diversos enfoques e perspectivas voltadas para a realidade dessas pessoas. A seguir, apresentamos a relação dos trabalhos encontrados, incluindo dados como título, autoria, ano de publicação e o objetivo do trabalho, conforme o Quadro 1.

⁸ FUNDO BRASIL. **As dificuldades enfrentadas pelas pessoas LGBTQIA+.** *Fundo Brasil*. São Paulo, p. 1-1. maio 2015. Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/blog/as-dificuldades-enfrentadas-pelas-pessoas-lgbtqia/#:~:text=41%25%20das%20pessoas%20LGBTQIA%2B%20afirmam,aqueles%20que%20t%C3%AAAm%20boas%20qualifica%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em: 05 dez. 2022.

Quadro 1 - Alguns trabalhos sobre a temática

Título	Autores	Ano	Objetivo
A inclusão LGBTQIA+ no mercado de trabalho	Robert Dannylo Horácio de Araújo	2021	Analisar o porquê da comunidade LGBTQIA+ ter dificuldade de ser incluída no mercado de trabalho.
Educação e trabalho sob a perspectiva de estudantes LGBTQIA+ do Instituto Federal de Sergipe	Milene Soares de Medeiros Elza Ferreira Santos	2020	Refletir sobre como é ser um estudante LGBTQIA+, suas experiências e expectativas em relação ao seu futuro no mundo do trabalho.
Gênero e diversidade sexual: as experiências de estudantes LGBTI+ na educação profissional e os desafios no mundo do trabalho	Joanna de Angelis Cavalcanti de Morais	2020	Compreender as experiências de estudantes LGBTI+ na educação profissional e os desafios enfrentados no mundo do trabalho e tem como campo de estudo o Instituto Federal de Pernambuco – Campus Olinda.
Feminilidade e masculinidade na escola: concepções e práticas	Tatiane Bantim da Cruz	2019	Compreender como as concepções de feminilidade e masculinidade são percebidas e elaboradas no contexto escolar e as implicações dessas concepções para as relações de gênero
(Des)respeito à diversidade sexual e à identidade de gênero em escolas de Caruaru - PE: A questão da LGBTfobia e os enfrentamentos e/ou silenciamentos da Gestão Escolar	Émerson Silva Santos	2018	Investigar qual o lugar que as questões de diversidade sexual e de identidade gênero ocupam na gestão das escolas do Ensino Médio da Rede Estadual de Ensino em Caruaru/Pernambuco.
Impactos da homofobia no acesso e permanência na escola	Maria Berenice Alves dos Santos	2016	Fazer uma revisão bibliográfica por meios de textos acadêmicos, artigos, livros, conteúdo estudado na pós-graduação, ofertado pela UFMG, em Gênero e Diversidade na Escola.

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Com base nos dados apresentados, tanto os dados quantitativos como o estado da arte, percebe-se que a comunidade LGBTQIA+ enfrenta inúmeras barreiras no mercado de trabalho devido à existência do preconceito e da discriminação presente em nossa sociedade. Infelizmente, muitos membros da comunidade são privados de acesso a oportunidades de

emprego, tendo que lidar com discriminação durante o processo de seleção e/ou entrevistas. Como resultado, pessoas LGBTQIA+ têm menos chances de serem contratadas podendo até receber salários menores do que pessoas heterossexuais e cisgêneros.

Outra grande barreira enfrentada pela comunidade é a falta de oportunidades de crescimento profissional. Muitas pessoas LGBTQIA+ são excluídas de posições de liderança, o que as impede de avançar em suas carreiras. Essa exclusão prejudica o desenvolvimento profissional desses indivíduos e pode desmotivá-los a buscar novas oportunidades.

Infelizmente, a discriminação e o preconceito não param por aí. Membros da comunidade LGBTQIA+ também enfrentam assédio no ambiente de trabalho. Esses comportamentos podem variar desde comentários ofensivos até a violência física, e isso não só prejudica a saúde mental e física dos indivíduos, mas também pode impactar negativamente seu desempenho e produtividade no trabalho.

Diante do exposto, é imprescindível falarmos, discutirmos sobre os obstáculos enfrentados pela comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho para que haja progresso nessa área. Felizmente, a conscientização sobre o tema está aumentando e mais empresas estão se empenhando em estabelecer políticas de diversidade e inclusão que assegurem igualdade de oportunidades para todos. A criação de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para todos é vital para o avanço de uma sociedade mais justa e respeitosa com as diferenças.

Podemos, a princípio, citar como fonte, o manual desenvolvido pelo Instituto Ethos sobre o compromisso que as empresas devem adotar em relação à população LGBTQIA+, denominado: “O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT: orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais”, como um documento importante para implementação dessa população ao mercado de trabalho.

Além do mais, o texto trata sobre o trabalho do Instituto Ethos na promoção da agenda de direitos humanos para empresas. Eles incentivam as empresas a adotar medidas que promovam a diversidade, combatam o trabalho escravo e promovam o trabalho decente. O Instituto produziu manuais e guias para subsidiar as empresas a desenvolver práticas relacionadas à valorização da diversidade.

Em 2008, eles realizaram um encontro com dirigentes de empresas para discutir a responsabilidade social das empresas em relação aos direitos humanos. Em 2011, o Instituto criou o Grupo de Trabalho Empresas e Direitos Humanos para aprimorar e disseminar práticas empresariais relativas às temáticas que compõem a agenda internacional pela

promoção de trabalho decente. O texto destaca a importância de promover os direitos da população LGBT no mercado de trabalho e apresenta um manual lançado pelo Instituto Ethos com o objetivo de estimular as empresas a adotarem ações voltadas para este segmento social. Diante de todo o exposto, em que discutimos e analisamos diversos aspectos ligados a trajetória da comunidade LGBTQIA+, notadamente no Brasil, passaremos a abordar sobre a realidade da Escola Estadual de Educação Profissional Moreira de Sousa, alvo desta pesquisa e na qual nos interessa investigar qual a sua contribuição para a inclusão de alunos pertencentes à comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

3 A ESCOLA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL PROFESSOR MOREIRA DE SOUSA

*“O que vão dizer de nós?
Seus pais, Deus e coisas tais
Quando ouvirem rumores do nosso amor?”
Flutua – Johnny Hooker*

A Escola de Educação Profissional Moreira de Sousa é uma escola de ensino médio integrada à educação profissional, localizada na Rua do Cruzeiro, número 497, no Bairro Centro, na cidade de Juazeiro do Norte-Ceará. Cabe destacar a localização privilegiada da escola, situada no centro comercial, turístico e religioso da cidade, o que a torna uma instituição de ensino conhecida em praticamente todo o município e a grande procura por vagas anualmente, inclusive por alunos das mais diversas localidades e classe social.

A escola funciona em turno integral e, em 2023, oferece cursos técnicos profissionalizantes em Comércio, Desenvolvimento de Sistemas, Guia de Turismo, Hospedagem, Informática e Massoterapia. No entanto, quando iniciou suas atividades em 2009, oferecia os cursos de Hospedagem, Segurança do Trabalho, Informática e Comércio, alternando os cursos anualmente de acordo com as necessidades socioeconômicas do município, incluindo o curso de Eventos.

A EEEP funciona em turno integral e faz parte da 19ª Coordenadoria Regional de Desenvolvimento da Educação (Crede 19), sediada em Juazeiro do Norte, sendo uma das três escolas profissionalizantes estaduais localizadas neste município (Figuras 3 e 4). A diretora administrativa da escola é a professora Nágila Kellen de Carvalho Monte Bringel, que está em seu cargo desde 2016.

Figura 3 - Fachada da EEEP Professor Moreira de Sousa



Fonte: arquivo pessoal da pesquisadora (2023).

A instituição de ensino é conhecida na comunidade juazeirense por ocupar o prédio onde funcionou a Escola Normal Rural de Juazeiro até 1973, quando houve a reforma do ensino e sua última turma de professores especializados para a zona rural concluiu esse curso¹.

A educadora Amália Xavier de Oliveira teve um papel de destaque na criação da escola, recebendo o desafio de Moreira de Sousa de executar o projeto inusitado de formação docente para o meio rural. Sua experiência educacional é apontada como central no delineamento das ideias e práticas pedagógicas constituidoras de um modo próprio de pensar e fazer a formação de professores para o meio rural, conforme discursos e registros orais de diferentes pessoas que acompanharam e vivenciaram esse processo.

Assim, a instituição de ensino em questão iniciou sua trajetória como a primeira Escola Normal Rural do Brasil, fundada em 13 de junho de 1934 por meio do decreto nº 1218, de 11 de junho daquele mesmo ano. Desde então, passou por diversas mudanças em sua denominação e estrutura. Em 1972, por exemplo, passou a ser chamada de Centro Educacional Professor Moreira de Sousa, popularmente conhecido como CEMS, após a reforma 5.692/72. Mais tarde, em 2009, a escola mudou novamente de nome, passando a se chamar Escola Estadual de Educação Profissional Professor Moreira de Sousa, quando iniciou a oferta de cursos técnicos profissionalizantes integrados ao ensino médio.

Figura 4 – Espaço central da escola



Fonte: arquivo pessoal da pesquisadora (2023).

Assim como as demais escolas estaduais de educação profissional implantadas no estado do Ceará, a instituição de ensino tem como filosofia de gestão a TESE - Tecnologia

¹ Ressaltamos que esta e as demais informações contidas nesta seção foram fruto da pesquisa na escola, através da obtenção de informações colhidas junto a representantes do núcleo gestor da escola e na secretaria dela. Consultas ao site da SEDUC e CREDE 19 também auxiliaram na obtenção dos dados.

Empresarial Socioeducacional. Essa abordagem serve de base para a definição dos princípios básicos de trabalho nessas escolas, seguindo o modelo utilizado no Programa de Desenvolvimento dos Centros de Ensino Experimental - PROCENTRO, desenvolvido em Pernambuco. Nesse modelo, as premissas do Protagonismo Juvenil, Formação Continuada, Atitude Empresarial, Corresponsabilidade e Replicabilidade são utilizadas como guias para orientar as atividades diárias (Ice, 2008).

A escola tem como proposta contribuir para uma efetiva mudança social, na qual a relação ensino-aprendizagem permeia a afetividade entre professor e aluno, para que o estudante possa crescer pedagogicamente com um ensino baseado nos quatro pilares da educação: aprender a conhecer, aprender a ser, aprender a conviver e aprender a fazer. Essa proposta, que é uma das premissas do Projeto Professor Diretor de Turma – PPDT (que será explicado adiante) é trabalhada nas competências socio emocionais, buscando proporcionar um espaço onde os educandos possam ainda exercer sua cidadania, refletir sobre questões sociais e buscar alternativas para superar os desafios da realidade.

São ações que podem contemplar projetos de articulação entre arte, ciência e tecnologia, além de projetos de iniciação científica e componentes curriculares pensados para a compreensão dos fundamentos sócio-políticos da área profissional, social e acadêmica, possibilitando aos alunos terem horizontes capazes de captar o mundo além das rotinas escolares, dos limites colocados e convencionados pela disciplina escolar.

Nesse contexto, cada curso técnico oferecido na EEEP Professor Moreira de Sousa apresenta uma matriz curricular dividida em três blocos: Formação Geral, Formação Profissional e Parte Diversificada, com variações na carga horária das disciplinas conforme as características dos cursos e a escolha dos alunos. "Assim, o currículo das EEEPs busca atender ao que é comum e ao que é diverso, mas também as especificidades de cada curso, de acordo com a escolha dos discentes, contextualizado nas realidades local, social, escolar" (Souza; Azevedo, 2022, p. 7).

Entretanto, os currículos dos cursos de Educação Profissional também seguem as orientações emanadas das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio e da Secretaria da Educação do Estado do Ceará – SEDUC.

Atualmente, a escola tem uma grande demanda pelos cursos oferecidos, com um total de 491 (quatrocentos e noventa e um) alunos matriculados entre turmas de primeiro, segundo e terceiro ano até março de 2023. Esses estudantes estudam em turno integral e participam de diversas atividades, incluindo projetos que valorizam a cultura da paz e previnem todo tipo de violência, incluindo o *bullying*.

A escola tem contribuído muito para a população de Juazeiro do Norte, uma vez que a cada ano são encaminhados para o mercado de trabalho, no mínimo, 150 estagiários de acordo com os cursos oferecidos pela instituição. Isso tem colaborado com o crescimento do comércio que gira em torno do turismo religioso, mas que também abrange outras áreas desenvolvidas nos cursos.

Os estágios são realizados pelas turmas dos terceiros anos, que atuam em hotéis, lojas e clínicas especializadas, cumprindo uma carga horária total de 400 horas, conforme as orientações determinadas pela Lei nº 11.788/08, que regulamenta as atividades de estágio em todo o território nacional, e pelo Decreto Estadual 29.704, de 08 de abril de 2009.

Para isso, os estudantes são orientados por um professor da Base Técnica, que fica responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário, além de exigir a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades desenvolvidas durante o estágio. O professor também zela pelo cumprimento do termo de compromisso e reorienta o estagiário para outro local em caso de descumprimento de alguma das normas da instituição. Além disso, a instituição onde o estagiário atua também designa um supervisor para acompanhar o estudante durante sua atuação na empresa concedente.

Em 2022, os cursos da instituição tiveram 162 (cento e sessenta e dois) estagiários. Destes, apenas dois utilizaram o nome social, em conformidade com a Resolução 0463/2017 do Conselho Estadual de Educação, que garante esse direito nas instituições de ensino da educação básica, da educação profissional e do ensino superior do Sistema Estadual de Ensino do Ceará. No caso de menores de idade, é necessária a autorização dos pais ou responsáveis.

3.1 Políticas educacionais inclusivas da Escola Estadual de Educação Profissional

Professor Moreira de Sousa

Uma das políticas públicas estaduais adotadas na EEEP Professor Moreira de Sousa é o Projeto Professor Diretor de Turma (PPDT), implantado no Ceará em 2008 pela Secretaria de Educação. Inicialmente implantado em 25 escolas estaduais de educação profissional, em 2010, o projeto foi estendido a escolas regulares (Everton, 2019). Atualmente abrange praticamente todas as escolas públicas do estado. O PPDT é inspirado no pensamento do filósofo da educação chileno Juan Cassasus (2020), bem como no modelo consolidado na educação portuguesa, que existe desde a década de 1960, tornando o Ceará o primeiro estado brasileiro a implementá-lo.

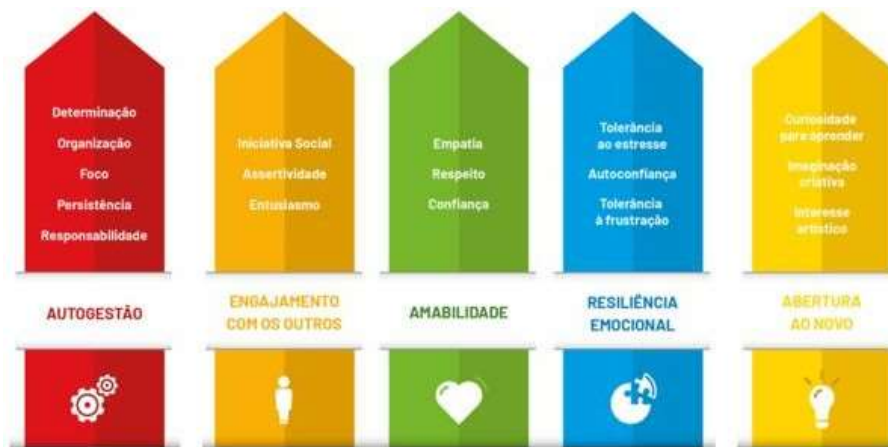
Conforme Barbosa (2021), o PPDT busca “desmassificar” a educação. Com o intuito

de contribuir nesse processo, o projeto pretende oferecer atenção individualizada aos alunos, tendo em vista que essa política é essencial para a escola pública, mas é difícil promover uma abordagem mais humanizada em meio ao atual contexto de mercantilização da educação brasileira. O mercado crescente e as políticas públicas voltadas para atender interesses capitalistas prejudicam a capacidade da escola de atender plenamente as necessidades dos alunos, incluindo o seu desenvolvimento emocional. Nesse sentido, o PPDT representa um “sopro” de humanidade e uma abordagem mais atenta às questões dos alunos, como o seu desenvolvimento emocional.

Neste projeto, há um professor designado para ser o responsável pela turma, além de ministrar a disciplina "Formação para Cidadania e Competências Socioemocionais" uma vez por semana. Essa disciplina é parte do currículo diversificado e tem como objetivo abordar temas que atendam às necessidades específicas da turma, bem como desenvolver competências socioemocionais para promover a formação integral do aluno.

Conforme destacado na Base Nacional Comum Curricular (BNCC), uma proposta de educação integral requer o conhecimento da complexidade e da não linearidade do desenvolvimento humano, assim como a compreensão de que as abordagens educativas não devem fragmentar os sujeitos e os conhecimentos. O desenvolvimento cognitivo e socioemocional ocorre de forma integrada, mas o processo de aprendizagem e desenvolvimento requer intencionalidade, foco e explicitação, a fim de possibilitar a conscientização e autorregulação do indivíduo (Crispim, 2021).

O Instituto Ayrton Senna considera a relevância do desenvolvimento de competências no contexto escolar, reconhecendo a existência de diversas teorias e modelos a respeito do tema. Por isso, adotou um modelo próprio que identifica cinco macro competências, as quais se subdividem em 17 competências específicas, conforme ilustrado na Figura 5.

Figura 5 - Competências Socioemocionais

Fonte: Crispim (2021, p. 17).

Desenvolver essas competências é essencial para promover o respeito à diversidade e à identidade de gênero, uma vez que muitos adolescentes têm dificuldade em lidar com suas emoções. Essas práticas estão em conformidade com as normas da legislação nacional.

O artigo 3º da Constituição Federal estabelece como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, 1988). Além disso, o artigo 5º determina a igualdade entre homens e mulheres como norma constitucional, garantindo que todos sejam iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

A Constituição Federal também afirma, no seu artigo 205, que a educação é um direito de todos e um dever do Estado e da família. Devendo ser promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, o preparo para o exercício da cidadania e à qualificação para o trabalho.

Entretanto, ainda se observa que nem todas as pessoas são aceitas pela sociedade da forma como se identificam, principalmente quando se trata da comunidade LGBTQIA+, que tem sofrido inúmeras violências em todos os ambientes, incluindo o escolar, e ainda não dispõe de uma legislação específica (Silva; Luna, 2019). No entanto, já existem algumas ações para melhorar essa realidade, como a Portaria nº 1.612, de 18 de novembro de 2011, direcionada à administração direta do Ministério da Educação, que garante às pessoas transexuais e travestis, nos termos desta portaria, o direito à escolha do tratamento nominal (nome social) nos atos e procedimentos realizados no âmbito do MEC.

Nesse sentido, o Conselho Nacional de Combate e Promoção dos Direitos de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CNCD/LGBT) publicou a Resolução nº 12 em

16 de janeiro de 2015. Essa resolução tem como objetivo garantir condições de acesso e permanência para pessoas travestis e transexuais, bem como para aquelas que não têm sua identidade de gênero reconhecida em diferentes espaços sociais, incluindo instituições de ensino. A Resolução também orienta redes e instituições de ensino sobre o reconhecimento institucional da identidade de gênero e sua operacionalização (Brasil, 2015).

As diretrizes do Plano Nacional de Educação (PNE) destacam a importância de promover a cidadania e combater todas as formas de discriminação, com especial atenção à superação das desigualdades educacionais. Para tanto, é necessário pautar a ação educativa pelos princípios de respeito aos direitos humanos, à diversidade e a sustentabilidade socioambiental (Brasil, 2014). No entanto, é preciso reconhecer que a realidade atual ainda está muito distante dessas orientações, o que indica a urgência em implementar políticas efetivas para a promoção de uma educação mais justa e inclusiva.

De acordo com os dados apontados pela Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil, em 2016, as experiências de adolescentes e jovens LGBT nos ambientes educacionais retratam agressões dentro das escolas e isso atrapalha o seu rendimento nos estudos, sendo que alguns ainda declararam que já cogitaram até tirar a própria vida por causa dessas agressões (Associação..., 2016).

Diante disso, a EEEP Professor Moreira de Sousa busca seguir todas as orientações da legislação nacional, estadual e local para evitar essas inconveniências entre os discentes, contando com a colaboração de órgãos como o Conselho Tutelar, Promotoria e Polícia Preventiva para realização de ações em prol da cultura de paz. Assim, sempre que a escola sente necessidade faz convites para realização de palestras e promoção de atendimentos individualizados a famílias, alunos e até mesmo turmas que precisam aprofundar seus conhecimentos e melhorar as práticas quanto ao respeito, sobretudo, quando está relacionado ao direito que toda criança e adolescente tem à liberdade, seja ela de opinião, expressão e de crença, como previsto no Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Brasil, 1990).

Como vimos demonstrando, o Projeto Professor Diretor de Turma (PPDT) é a principal política pública adotada na EEEP Professor Moreira de Sousa. Todavia, cabe ressaltar, sua implantação não se deu de forma isolada. O PPDT é baseado em diversas propostas e leis, desde a Constituição Federal de 1988 até o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que garantem o direito à educação e o desenvolvimento integral dos estudantes. Além disso, a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) é outra referência importante para a construção do currículo diversificado da escola, que inclui a disciplina "Formação para Cidadania e Competências Socioemocionais". Dessa forma, o PPDT está

inserido em um contexto mais amplo de políticas públicas e legislações que visam garantir uma educação de qualidade e integral para todos os estudantes.

3.2 O estágio supervisionado escolar: última etapa do ensino médio integrado à educação profissional

A Lei nº 11.788 (Anexo I) orienta o Estágio Escolar Supervisionado, que é desenvolvido no ambiente de trabalho e visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (Brasil, 2008).

Nas Escolas Estaduais de Educação Profissional (EEEP) o Estágio Supervisionado é obrigatório no terceiro ano, iniciando no final do primeiro semestre ou no início do segundo, de acordo com a carga horária do curso, sendo esta etapa requisito para aprovação e obtenção de diploma. Por isso, está presente no Projeto Pedagógico do Curso (PPC), da Instituição de Ensino (IE), além de integrar o itinerário formativo do educando, visando ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional, bem como contextualização curricular para o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Geralmente, as EEEP realizam o seminário de captação no ano que ofertam os estágios. Nesse momento reúne as possíveis empresas concedentes e a comunidade escolar, apresentando-lhes o programa de estágio e esclarecendo o processo de captação para o ingresso do estudante e inserção no mundo do trabalho. Para isso, faz uma lista dos potenciais empresas/órgãos/instituições existentes na circunvizinhança escolar e monta um banco de dados por ordem de importância das empresas a partir do preenchimento da Ficha de Dados Cadastrais (Anexo IV). Todas as empresas que tenham Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) e respeitem a proposta pedagógica do estágio estão aptas a receber estagiários (Ceará, 2015).

Entretanto, é importante destacar que o estágio faz parte do currículo do educando e não cria vínculo empregatício de qualquer natureza com as concedentes, sendo necessária antes do seu início a celebração de Termo de Compromisso de Estágio (Anexo II) entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino. Além disso, a necessidade de ter o acompanhamento efetivo de um professor orientador da instituição de ensino e um supervisor da parte concedente, comprovado por meio da assinatura da frequência diária e de relatórios que serão realizados durante o estágio e entregues ao final como um dos critérios

para aprovação (Brasil, 2008).

Nesse sentido, é preciso que haja compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso. O local onde será desenvolvido o estágio deve ser selecionado a partir de cadastro das partes cedentes e organizados pelas instituições de ensino por meio de seus professores orientadores, que é como acontece na escola pesquisada.

De acordo com informações obtidas junto aos Coordenadores de Curso, as empresas concedentes são selecionadas a partir os seguintes critérios: a) atividade empresarial; b) estrutura de setores; c) atividades de setores e relação entre as atividades desenvolvidas pela empresa e o curso no qual o aluno está matriculado.

Seguindo estas diretrizes, as empresas concedentes precisam ofertar oportunidades para que os alunos pratiquem o que aprenderam ao longo do curso. Por isso, antes de uma empresa ser escolhida como concedente são realizadas visitas técnicas e o preenchimento de um Instrumental de Encaminhamento do Estágio (Anexo III) detalhando as informações sobre a empresa, setores e quais atividades serão destinadas aos estagiários.

Além disso, é responsabilidade da empresa direcionar um de seus colaboradores para acompanhar e orientar o estagiário, garantindo que o objetivo do estágio seja cumprido, além da figura do orientador do estágio que se faz presente durante todo o processo, o qual se posiciona como um elo entre empresa, aluno e escola.

O orientador tem como uma das atribuições realizar visitas frequentes a empresa, para avaliar a realidade de estágio, desenvolver a mediação e preencher todos os documentos relacionados à execução deste componente curricular. Por isso, antes de iniciar o estágio este profissional faz sua proposta individual de trabalho que o norteia durante o acompanhamento do estágio.

Nesse processo, os estagiários são selecionados mediante o desempenho de competências e conhecimentos técnicos adquiridos ao longo do curso. Assim, a coordenação do curso, junto a sua equipe de professores, analisa o perfil de cada estudante e o encaminha para a empresa que ofereça uma oportunidade compatível com seu perfil. Para isso, os estudantes são preparados para o estágio ao longo do curso, sendo orientado e colocado em contato com essa realidade, por meio de debates e orientação com as turmas, desde o primeiro ano, até a chegada do momento da prática do estágio.

Entretanto, antes do estudante assumir sua vaga como estagiário na empresa, a turma cumpre 20 horas destinadas à preparação do estágio. Essa preparação envolve a organização de atividades enriquecedoras como palestras, oficinas, seminários, entre outras, para que o

aluno possa compreender o que o aguarda adiante. São abordados desde comportamentos e cenários profissionais até a Lei de Estágio (Anexo I).

Estas atividades configuram-se como espaço de vivência profissional inicial mais abrangente, pertinentes à área de formação dos estudantes, seja na condição de participantes ou realizadores, numa perspectiva de ambientação prática à profissão, sendo esse momento registrado em documento específico (diário de classe) ou de acordo com orientações da escola.

Quando as horas de estágio já estão em andamento, os estagiários seguem sendo acompanhados pelo coordenador de curso e orientador de estágio, com a realização das mediações para auxiliar neste diálogo. E caso aconteça algum imprevisto, o problema é tratado com a empresa e o estudante em reuniões a fim de que a situação seja solucionada e, em caso extremo, se a resolução não acontecer, o estudante é removido da empresa e direcionado para outra.

O artigo 3º do Decreto nº. 32.075/16 estabelece os prazos para a realização do início do estágio, que começa a contar da data de assinatura do termo de compromisso até sua conclusão, sendo até 6 (seis) meses consecutivos (iniciando na semana de preparação para o estágio) para os cursos com carga horária total de 400 (quatrocentas) horas e até 8 (oito) meses consecutivos (a contar do início do estágio em campo) para os cursos com carga horária total de 600 (seiscentas) horas. O estágio prever afastamentos em casos excepcionais devidamente justificados no registro de afastamento no Sistema Informatizado de Captação de Estágios (SICE), onde serão analisados e autorizados pela COEDP/SEDUC (Ceará, 2015).

Na sequência de atividades, os alunos preenchem relatórios mensais de autoavaliação e o orientador de estágio o avalia no sistema. Também constroem o relatório final, no qual descrevem toda a experiência na empresa. A empresa realiza devolutivas ao longo das visitas realizadas pelos orientadores e no final, faz a avaliação por meio do termo de realização de estágio. Em alguns casos os alunos são contratados após concluírem o estágio, se estiverem dentro dos critérios legais, conforme e em consonância com as diretrizes e competência exigida pela empresa.

No que concerne à comunidade LGBTIAPN+, não existe uma legislação específica com orientações específicas para estes estudantes quanto a sua inserção nos estágios. No entanto, é importante considerar que a legislação trabalhista brasileira prevê a igualdade de direitos e oportunidades, o que inclui o acesso a estágios, independentemente da orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero do estudante.

4 METODOLOGIA

*“Se recebo dor
Te devolvo amor.”*

Indestrutível - Pablo Vittar

4.1 Caracterização da pesquisa

O presente trabalho se caracteriza como uma pesquisa exploratória de base qualitativa, que tem como objetivo analisar o sistema de inserção social dos indivíduos LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Para tanto, com o intuito de conhecer e se aprofundar sobre esta realidade, fizemos a escolha da Escola Profissionalizante Professor Moreira de Sousa, que atua diretamente com essa população no município de Juazeiro do Norte-CE, apresentado critérios que interessam aos objetivos da pesquisa. Além disso, ouvimos os sujeitos LGBTQIA+ através de entrevistas com temática que se direcionam aos entendimentos sobre esse processo de inserção no mercado de trabalho, com possíveis prerrogativas ou não, acerca de seus próprios corpos, com o objetivo de criar uma cartilha.

4.2 Universo amostral

Como ainda há poucas informações disponíveis sobre a inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho, realizamos entrevistas semiestruturadas (APÊNDICE C), como uma forma de obter dados e contribuir para futuras análises. Acreditamos que as entrevistas são uma ferramenta útil quando os registros ou documentos existentes não são suficientes, diante disso, podem fornecer *insights* valiosos sobre a experiência dessas pessoas no mercado de trabalho (Nogueira, 1968).

A entrevista, enquanto instrumento de coleta de dados, desempenha um papel crucial na identificação, registro e esclarecimento de práticas discriminatórias ou de exclusão social contra grupos considerados "diferentes", "desviantes" ou "marginais". Esta técnica permite não apenas evidenciar as experiências cotidianas dessas pessoas, mas também conceder-lhes voz e compensar sua ausência ou falta de poder na sociedade (Poupart, 2012).

Pelos motivos expostos, optamos por conduzir entrevistas individuais com membros da população LGBTQIA+ que são alunos da Escola Profissionalizante Professor Moreira de

Sousa, da cidade de Juazeiro do Norte-CE, num total de 8 (oito) alunos¹, de 4 (quatro) cursos profissionalizantes disponibilizados pela escola (no ano da pesquisa). Dessa forma, foi possível obter informações sobre o sistema de inserção social dessas pessoas no mercado de trabalho e compreender melhor suas experiências nesse processo.

Compreendemos que esta escola é uma fonte valiosa de informações sobre a experiência educacional da população LGBTQIA+, pois, ao longo dos anos acumulou experiências com esses alunos, sendo assim, uma instituição capaz de fornecer informações e dados importantes relacionados à empregabilidade dessa população.

4.3 Entrevista semiestruturada

No Apêndice C apresentamos o Roteiro de Entrevista, que consiste em um conjunto semiestruturado de 15 (quinze) perguntas envolvendo as categorias de análise propostas na metodologia. Escolhemos essa abordagem por entendermos ser a mais apropriada para esta pesquisa.

As entrevistas semiestruturadas combinam perguntas abertas e fechadas, onde o informante tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto. O pesquisador deve seguir um conjunto de questões previamente definidas, mas ele o faz em um contexto muito semelhante ao de uma conversa informal, precisando estar atento para dirigir, no momento oportuno, a discussão para o seu foco ou objetivo, fazendo perguntas adicionais para elucidar questões que não ficaram claras ou ajudar a recompor o contexto da entrevista, caso o informante tenha “fugido” do tema ou tenha dificuldades para compreendê-lo.

Essa abordagem permite uma compreensão mais profunda do tema em questão, pois possibilita ao Participante discorrer livremente sobre o assunto. O pesquisador tem a flexibilidade de adaptar as perguntas de acordo com o andamento da entrevista e as respostas do Participante, garantindo que os objetivos da pesquisa sejam alcançados.

Neste trabalho, a entrevista semiestruturada incluiu perguntas sobre diversos temas relacionados à identidade de gênero e suas implicações no ambiente educacional e profissionalizante. Foram abordadas questões sobre o conhecimento dos termos "cisgênero", "transgênero" e "não binário", e como os participantes se identificam em relação a essas categorias. A experiência escolar dos Participantes, considerando suas identidades de gênero, foi também explorada, assim como a relação entre a escolha do curso na escola

¹ Sendo 6 (seis) deles maiores de idade e 2 (dois) menores, conforme informado no Quadro 3, da Seção Resultados e discussão.

profissionalizante e a identidade de gênero.

A entrevista também investigou se essa identidade facilita a inserção no mercado de trabalho e se há dificuldades específicas para pessoas não cisgênero. Outras perguntas abordaram possíveis práticas discriminatórias na orientação profissional, a necessidade de alterar a identidade de gênero para aceitação no mercado e o apoio familiar relacionado a essa expressão.

Foram incluídas ainda questões sobre iniciativas da escola em prol da diversidade de gênero e sexualidade, o diálogo entre a escola e empresas parceiras sobre inclusão LGBTQIA+, a percepção das políticas da Secretaria de Educação do Estado do Ceará e CREDE, a existência de violência contra LGBTQIA+ no trabalho e as perspectivas futuras dos participantes. Por fim, solicitou-se sugestões para melhorar a inclusão e o apoio à diversidade de gênero nas instituições educacionais.

O processo de realização das entrevistas iniciou-se apenas após a leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A) pelos participantes. As entrevistas foram conduzidas em uma sala reservada da escola, proporcionando um ambiente tranquilo e privado para cada Participante.

Durante as entrevistas, foi utilizado um gravador de áudio, o que foi fundamental para garantir a precisão e fidelidade das narrativas dos participantes. Essa ferramenta possibilitou a transcrição das respostas de forma organizada e fiel, respeitando a pronúncia e nuances da fala de cada um dos Participantes. A utilização deste aparelho também permitiu uma análise mais detalhada e aprofundada dos dados coletados, contribuindo para uma compreensão mais completa das experiências compartilhadas por eles.

4.4 Apreciação pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Humanos

Apenas após a conclusão dos procedimentos formais, incluindo a avaliação e aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa do IF Sertão Pernambucano, iniciamos as entrevistas para este estudo acadêmico. Destacando que a coleta de informações dos participantes foi realizada com o seu consentimento prévio e formal, expresso por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em conformidade com as resoluções nº 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). A figura 6, a seguir apresenta uma imagem ilustrativa dos Termos.

Figura 6 - Termos de Consentimento Livre e Esclarecido entregue aos Participantes



Fonte: arquivo pessoal (2023).

4.5 Critérios de inclusão dos participantes da pesquisa

Para este estudo, foram selecionados participantes que se identificam como membros da comunidade LGBTQIA+ e que são alunos dos cursos técnicos de Comércio, Hospedagem, Informática e Massoterapia da Escola Profissionalizante Professor Moreira de Sousa, vinculada à SEDUC/CE e localizada em Juazeiro do Norte, Ceará. Os dados foram coletados por meio de entrevistas com um total de 8 (oito) participantes, sendo dois de cada curso.

Após conversas iniciais com a diretora da escola, a pesquisadora apresentou o projeto de pesquisa aos estudantes, enfatizando sua relevância pessoal, profissional e social, e convidando-os a participar voluntariamente. Os estudantes que demonstraram interesse foram convidados para entrevistas em datas previamente agendadas.

As entrevistas foram realizadas com a autorização prévia dos responsáveis para aqueles participantes menores de idade, ou com a autorização dos próprios participantes quando maiores de idade. As entrevistas foram transcritas para permitir uma análise mais detalhada dos dados coletados. Durante a análise, consideramos as narrativas dos Participantes, focando nas questões norteadoras e limitando-nos aos aspectos relevantes para responder às questões de pesquisa propostas.

4.6 Método de análise dos dados

Para a interpretação e análise de dados, optamos pela Análise de Conteúdo temática de Laurence Bardin (1977). Esta abordagem é compreendida como um conjunto de técnicas destinadas a examinar comunicações de maneira sistemática e objetiva, visando identificar indicadores que permitam inferir conhecimentos sobre as condições de produção ou recepção dessas mensagens.

É compreendida ainda como um conjunto de ferramentas metodológicas em constante evolução, com o objetivo de analisar diversos tipos de conteúdo, sejam eles verbais ou não-verbais, por meio da aplicação de métodos organizados na análise de dados. A técnica de pesquisa em Análise de Conteúdo, conforme proposta por Bardin é dividida em três fases distintas: 1) pré-análise; 2) exploração do material, categorização ou codificação; 3) tratamento dos resultados, inferências e interpretação.

A pré-análise marca o ponto de partida na organização do processo de Análise de Conteúdo. Nesta fase inicial, o pesquisador inicia a preparação do material para sua utilização na pesquisa. Para isso, é necessário seguir quatro etapas essenciais: a leitura flutuante, a seleção dos documentos, a reformulação dos objetivos e hipóteses, e a formulação de indicadores. Essas etapas são fundamentais para a preparação adequada do material (Bardin, 1977).

Em seguida, temos a etapa de exploração do material, cujo propósito é a categorização ou codificação do estudo. Durante essa fase, a análise descritiva aprofunda o estudo, guiada pelas hipóteses e referenciais teóricos. Nesse contexto, a definição das categorias é crucial, identificando os elementos constitutivos de uma analogia significativa na pesquisa. A análise categorial envolve o desmembramento e posterior agrupamento ou reagrupamento das unidades de registro do texto. Portanto, a repetição de palavras e/ou termos pode ser uma estratégia adotada no processo de codificação para criar as unidades de registro e, posteriormente, as categorias de análise iniciais (Bardin, 1977).

Na terceira fase, o foco está no tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Nesse estágio, busca-se atribuir significado às mensagens, indo além do conteúdo explícito. É o momento de aplicar intuição, reflexão e análise crítica. Nessa fase, o tratamento dos resultados visa identificar e compreender os conteúdos presentes em todo o material coletado por meio dos instrumentos utilizados na pesquisa. Essa fase representa uma operação lógica na qual se aceita uma proposição com base em sua relação com outras proposições já estabelecidas como verdadeiras (Bardin, 1977).

A validade dos resultados obtidos na pesquisa depende da coerência interna e sistemática entre essas fases, sendo que o rigor na organização da investigação desempenha um papel fundamental para evitar ambiguidades e garantir uma base sólida.

Seguindo as etapas estabelecidas por Bardin (1977) e com base nas perguntas propostas na entrevista, estabelecemos as seguintes categorias, descritas no Quadro 2:

Quadro 2 - Categorias para análise de dados qualitativos

Categorias	Norteadores
Categoria 1 - Gênero e sexualidade na escola	Aspectos da experiência escolar de pessoas LGBTQIA+, como interações sociais, discriminação, suporte da instituição escolar, políticas escolares, ambiente escolar inclusivo, formação de professores etc.
Categoria 2 - Transmutação de identidade de gênero	Enfrentamento aos desafios e barreiras da transmutação de gênero, no âmbito familiar, legal e escolar e suas consequências para a saúde mental do estudante no mercado de trabalho.
Categoria 3 - Relação escola e estágio supervisionado	Examinar como as instituições de ensino preparam os alunos da comunidade LGBTQIA+ para o mercado de trabalho e como as experiências de estágio afetam essa preparação.
Categoria 4 - Família, identidade de gênero e mercado de trabalho	Papel da família no apoio à identidade de gênero de jovens não cisgênero e como isso influencia sua inserção no mercado de trabalho.
Categoria 5 - Projetos e ações educacionais do Estado	Políticas, programas e ações implementadas pela SEDUC e CREDE para promover a inclusão de pessoas não cisgênero na educação.

Fonte: Pesquisa direta (2024).

A opção por categorização temática se deu, por ser uma técnica comumente utilizada em pesquisas qualitativas. Inicialmente agrupamos o conteúdo em categorias com base em temas ou tópicos recorrentes no material analisado.

A seleção das categorias considerou as respostas dos estudantes que apresentavam temas recorrentes nas perguntas propostas. Além disso, essa abordagem permitiu identificar as ideias principais, encontradas nesta pesquisa, buscando analisar os sentidos e significados do que se pretende expressar. Essa estratégia facilita ainda a compreensão dos principais temas explorados e contribui para uma análise mais abrangente dos dados coletados.

Com base na inferência analítica, foi desenvolvido um material explicativo e de sensibilização, que poderá ser utilizado por profissionais da área de educação e empresas para a inclusão desses estudantes no mercado de trabalho. A cartilha, como produto educacional, retrata o cotidiano dos sujeitos LGBTQIA+ em relação ao mercado de trabalho, levando em conta as experiências vividas.

Compreendemos que, a partir dessas discussões, tornou-se possível sugerir estratégias para a melhoria dos processos de inclusão e promoção da diversidade nas empresas e instituições de ensino. O produto educacional poderá ser uma ferramenta útil na promoção da conscientização e sensibilização de profissionais e empresas em relação às questões de gênero e diversidade, contribuindo para a formação de um ambiente mais inclusivo e respeitoso.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

*“E a gente vive junto
E a gente se dá bem
Não desejamos mal a quase ninguém
E a gente vai à luta
E conhece a dor
Consideramos justa toda forma de amor.”*

Toda a forma de amor - Lulu Santos

Os resultados deste estudo buscaram a compreensão da contribuição do estágio supervisionado na inclusão da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho, através da análise das categorias apresentadas anteriormente, buscamos reconhecer as aspirações e percepções destes indivíduos em relação ao mercado de trabalho. A análise se baseou ainda nas práticas adotadas na preparação para o estágio, bem como no estudo teórico desenvolvido, que reforçam os direitos humanos e contribuem para a inserção dos sujeitos LGBTQIA+ nos espaços profissionais de trabalho. No Quadro 3 são apresentadas as informações a respeito dos discentes Participantes na pesquisa.

Quadro 3 - Informações sobre os Participantes

Participante	Curso	Idade	Identidade de gênero	Orientação sexual
A	Hospedagem	18 anos	Mulher cisgênero	Pansexual
B	Hospedagem	17 anos	Homem não-binário	Bissexual
C	Informática	18 anos	Homem cisgênero	Homossexual
E	Informática	17 anos	Homem cisgênero	Homossexual
F	Massoterapia	18 anos	Mulher cisgênero	Homossexual
G	Massoterapia	18 anos	Mulher cisgênero	Homossexual
H	Comércio	18 anos	Homem cisgênero	Homossexual
I	Comércio	18 anos	Homem cisgênero	Homossexual

Fonte: dados da pesquisa (2024).

Nas próximas sessões, serão analisadas as categorias previamente estabelecidas nos aspectos metodológicos (Quadro 2), a fim de compreender melhor os resultados e as conclusões deste estudo.

5.1 Gênero e sexualidade na escola

Na escola, pela afirmação ou pelo silenciamento, nos espaços reconhecidos e públicos ou nos cantos escondidos e privados, é exercida uma pedagogia da sexualidade, legitimando determinadas identidades e práticas sexuais, reprimindo e marginalizando outras (Louro,2010). No cotidiano escolar, em um período não muito distante, considerava-se

anormal qualquer comportamento que fugisse à heteronormatividade. Por isso, este trabalho destaca a necessidade do desenvolvimento de um pensamento crítico e práticas com vistas à diversidade e aos direitos humanos no ambiente escolar.

Falar sobre gênero e sexualidade na escola, é parte da construção do respeito às diferenças e desconstrução de conceitos estigmatizados que estão enraizados na sociedade, educando as pessoas para uma sociedade mais igualitária e preparada para enfrentar as recorrentes desigualdades. Tais práticas podem evitar a propagação de discursos de ódio com relação as pessoas LGBTQIA+, discriminações e violências que corroboram para a marginalização e desinformação, além de pânico moral e perseguições, quando não o comprometimento da saúde mental.

Nas entrevistas, ao ser perguntado sobre a experiência escolar a partir da identidade de gênero, 62,5% dos Participantes expressaram ser “nem boa nem ruim”. Pontuaram ainda a ausência de projetos ou ações específicas na prática pedagógica da escola com vista à demanda dos jovens LGBTQIA+. Na verdade, foi retratado que existe uma omissão ou negação quanto ao contexto da identidade de gênero e à orientação sexual dos alunos, eles sentem a necessidade do desenvolvimento de um trabalho voltado para as causas sociais, incluindo a causa LGBT, como relata o Participante:

Acredito que a Escola Moreira de Souza tem um espaço, talvez, e precisa ser desenvolvido levando em consideração as causas sociais. Não só a causa LGBT, mas a causa racial, a presença do espaço feminino. Mas um recorte à **causa da Sexualidade, eu diria que a gente tem um espaço, mas precisa ter mais** (Participante H, 2023, comunicação oral, grifo nosso).

A fala da Participante H, deixa claro e resume o pensamento dos Participantes: “Booom... Na escola eu não tenho o que avaliar, porque eu acho que ela é como todas as instituições, né? E tipo para pessoas com gêneros diferentes é mais difícil porque não tem banheiro exclusivo e tal” (2023, comunicação oral). A convivência entre colegas deixa explícita não haver preconceito declarado, embora o mesmo não possa ser dito com relação ao tratamento dado aos jovens LGBTQIA+ por parte de alguns, que compõem o corpo de funcionários da escola. Isso se deve ao fato de permitirem que apenas casais héteros namorem no ambiente escolar, gerando desconforto nos namoros homoafetivos que são proibidos de se expressarem afetivamente em público. É como afirma e reforça a estudante H:

[...] em relação à escola também... A secretaria... porque ... A Diretora também... porque os casais héteros ficam aí se beijando e a diretora não fez nada, nem a mulher que fica de frente à cantina, mas quando eu estava só perto da minha namorada aqui na escola, eu num me aproximo

muito dela aqui na escola e em ambiente público também não (2023, comunicação oral).

Essa indignação relatada, nas permissões e restrições, cria um clima escolar de desconforto para os casais homoafetivos, que se sentem marginalizados e impedidos de expressar sua afetividade de forma livre e igualitária. Certamente, a situação descrita reflete uma realidade preocupante e que merece ser abordada com sensibilidade. Uma vez que, deixa explícita uma realidade de discriminação institucionalizada, evidenciando a necessidade de se estimular na escola um ambiente acolhedor, plural e respeitoso para os estudantes LGBTQIA+. Mediante tais argumentações, merece destaque a jurisprudência datada de 22 de agosto de 2023, do plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), reconhecendo que atos ofensivos praticados contra pessoas da comunidade LGBTQIAPN+ podem ser enquadrados como injúria racial.

No entanto, esse discurso não é recente, conforme a Lei nº 7.716/89 Art. 20-C, quem menoscabar, humilhar, quaisquer pessoas que se reconheçam como integrante da comunidade LGBTQIAPN+ comete crime tipificado como discriminação. Vale ressaltar que a ofensa à honra de pessoas pertencentes a esses grupos vulneráveis não está mais enquadrada no crime de injúria racial do código penal, mas sim no art. 2-A da citada lei, inclusive expostos a uma pena de reclusão de 2 a 5 anos e multa.

Trazendo como pauta os banheiros, apresentamos como exemplo a comunicação visual das placas de identificação de banheiros do Complexo Cultural Estação das Artes Belchior em Fortaleza-CE, que garantem a inclusão e acolhimento de pessoas LGBTQIAP+ (Figura 7).

Figura 7 - Sugestões de placas de identificação de banheiros



Fonte: pesquisa direta (2023).

Neste sentido, a partir das falas dos Participantes, recomenda-se que a escola utilize placas com símbolos de gênero neutro e/ou cores inclusivas. O importante é criar um

ambiente inclusivo e acolhedor para todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual.

Em síntese, compreende-se que é principalmente na escola que se constroem saberes desde a tenra infância. É neste ambiente que as crianças e os jovens se deparam com diferenças, conceitos, preconceitos e discriminação, principalmente relacionados a gênero e sexualidade. A escola, como espaço de convivência e aprendizagem, desempenha um papel fundamental na formação dos alunos, influenciando diretamente na construção de suas identidades e visões de mundo.

5.2 Transmutação de identidade de gênero

A transmutação de gênero é a alteração de identidade e gênero de uma pessoa para corresponder à sua identidade autopercebida, seja na “[...] mudança de nome, a adequação da imagem, assim como a retificação do sexo ou gênero, nos registros e nos documentos de identidade” (Caminha; Ribeiro; Legale, 2018, não paginado). Por ser uma realidade vivenciada rotineiramente no meio social é imprescindível uma abordagem sobre esta questão no presente trabalho de pesquisa, bem como nos diversos espaços sociais, como a escola.

Autores como Berenice Bento, Amara Moira, Jaqueline Gomes de Jesus e Richard Miskolci têm contribuído significativamente para ampliar o debate e a compreensão sobre a transmutação de gênero e suas implicações. Suas obras abordam tanto os aspectos positivos quanto negativos desse processo, explorando suas repercussões sociais, culturais, educacionais e políticas. Essas análises críticas são fundamentais para uma reflexão mais profunda e inclusiva sobre questões de identidade de gênero e diversidade.

A transmutação para os jovens LGBT é um processo complexo que engloba mudanças físicas, alterações psicológicas, emocionais, sociais e familiares. Trata-se de uma jornada emocional intensa e multifacetada, que envolve a busca e a expressão da identidade de gênero de forma autêntica. Esse processo não se restringe apenas a pessoas transgêneros, mas também a indivíduos não binários e de gênero fluido, que enfrentam desafios únicos na construção e na afirmação de suas identidades.

A transição de gênero é um passo significativo para jovens LGBT, pois pode envolver o uso de hormônios para desenvolver características físicas desejadas, como seios, pelos e características sexuais secundárias. Além disso, algumas pessoas optam por procedimentos cirúrgicos, como a cirurgia de redesignação sexual, mastectomia ou cirurgias faciais, como parte desse processo de transição. No entanto, a transição não se limita apenas às mudanças

físicas; ela também tem um impacto significativo na saúde mental dos jovens.

Durante a transição, os jovens enfrentam dores físicas e emocionais, relacionadas à aceitação das mudanças por si mesmos e por seus familiares, à disforia de gênero e ao enfrentamento do preconceito e isolamento social. Esses desafios são exacerbados pelo ambiente escolar e familiar, onde podem encontrar resistência e falta de compreensão. É fundamental que esses jovens recebam apoio adequado, tanto emocional quanto médico, para enfrentar esses desafios e garantir uma transição segura e saudável.

O não reconhecimento e o desrespeito para com este jovem podem trazer danos irreparáveis para sua saúde mental, como ansiedade, depressão, baixa autoestima e estresse. A estes danos somam-se dificuldades para ter acesso a serviços de saúde adequados a sua necessidade, e que respeitem sua identidade de gênero.

A transmutação de gênero pode representar um desafio adicional ao tentar garantir um emprego, progredir na carreira e enfrentar a rotina profissional. A complexidade dessa transição pode variar significativamente dependendo do contexto social, cultural e legal em que ocorra. É importante que as empresas e a sociedade como um todo se tornem mais inclusivas e acolhedoras, garantindo oportunidades iguais para todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero.

Quando questionado sobre essa realidade, o Participante F relatou a seguinte resposta:

Eu não sei. Eu acho que sempre sim. Se uma pessoa souber que uma pessoa é transgênero e a outra é cisgênero, ela sempre vai ter um preconceito, talvez colocar ela num lugar que seja mais aberto, um lugar pior que... ela poderia estar num lugar melhor. Não sei (2023, comunicação oral).

Deixando clara sua opinião, o Participante F afirmou que o preconceito é perceptível nas empresas, quando por exemplo, existe a necessidade de contratar e o jovem candidato aquela vaga se identifica como LGBT, especialmente se este expressar abertamente sua identidade de gênero.

Para o Participante G, a transmutação trouxe momentos de instabilidades emocionais e falta de apoio familiar, por parte de seu pai. Enquanto sua mãe foi o suporte neste momento de transmutação:

é ... Ah muitas coisas assim, porque eu sou filho único, né? Ai querendo ou não, tive muita dificuldade, minha mãe, eu não... minha mãe é uma mulher maravilhosa, mas quando eu, quando eu saí do armário, vamos falar assim, ela não ficou, lidou muito bem com a situação, foi muita coisa que aconteceu, brigas, discussão, meu pai também, eu nunca fui assim muitobem com meu pai... Ai depois que eu saí do armário, aí

ele pegou e piorou nossa relação... Minha mãe agora melhorou bastante (2023, comunicação oral).

Mediante tais respostas, ressaltamos que já existem algumas soluções apontadas por empresas que incluem um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor para as pessoas, campanhas e treinamento sobre equidade de gênero, ambiente plural, acolhimento e políticas de igualdade de oportunidades. Além de medidas para prevenir assédio e discriminação no local de trabalho. Outra prática em alta no cenário atual é a adesão de grupos organizacionais legais, promovendo os direitos e interesses de pessoas trans no mercado de trabalho e até mesmo nos ambientes escolares, oferecendo suporte, emocional e jurídico, em situações relacionadas à não aceitação da transmutação de gênero.

5.3 Relação escola e estágio supervisionado

Como foi explicado anteriormente, o estágio supervisionado é a preparação de aprendizagens e conhecimentos para que o jovem estudante possa se aproximar do futuro trabalho a ser exercido, segundo a Lei 11.788/2008. É concomitante a última fase da proposta educacional para as escolas de nível médio técnico profissionalizante, do Estado do Ceará.

Na Escola Estadual de Educação Profissional Professor Moreira de Sousa, nos quatro cursos ofertados: Comércio, Hospedagem, Informática e Massoterapia, têm a presença de jovens LGBTQIA+ que anseiam ser inseridos no mercado de trabalho. Um ambiente que respeite sua identidade de gênero e sua sexualidade, conforme preceitua o art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos: “Todos nascem livres e iguais em dignidade e direitos” (Organização..., 2009).

Para apoiar esses estudantes, é fundamental promover ações que incentivem a inclusão e o respeito à diversidade nos ambientes profissionais, por isso, a necessidade de se falar da relação escola e estágio supervisionado. A escola, enquanto lugar de formação do sujeito em suas múltiplas dimensões é espaço privilegiado da diversidade. Pois a escola desempenha um papel essencial como mediadora nesse processo de inclusão dos jovens LGBTQIA+ nos estágios supervisionados.

Seguindo essa premissa, ao serem perguntados se identificam projetos ou ações por parte da escola profissionalizante com vistas à diversidade de gênero e sexualidade, os estudantes, em sua maioria, não identificam esta ação como existente na escola. Os únicos Participantes que reconhecem são os estudantes E e F, como é apresentado a seguir:

- Participante A: “da escola mesmo, não”

- Participante B: “também não. ”
- Participante C: “Não. Aqui só tem projeto para o ENEM, SPAECE e tal...”
- Participante D: “Tinha antes, mas hoje não...”
- Participante E: “Sim. Inclusive eu sou autor de dois projetos, hoje em dia eles não estão mais em execução, eu sei que a escola [...] tem espaço para fazer esses projetos acontecerem, **porém falta o incentivo por parte daquelas pessoas que compõem a escola**, né? No caso, a direção, a coordenação. Eu acredito que falta esse espaço...” (grifo nosso);
- Participante F: “**Eu vi por parte dos alunos, nunca por parte da direção**, e muito pouco, eu não sei se é porque passa pela direção os projetos, ou porque ninguém tenta muito com medo de não aceitar, mas. tem, mas não é o suficiente”
(grifo nosso);
- Participante G: “Não. Acho que nunca aconteceu aqui. Não lembro”.

A partir das falas dos Participantes, percebe-se que o tema é realmente pouco explorado ou é uma questão que a escola não considera como necessária no contexto atual. Além disso, as respostas indicam uma urgência em criar projetos envolvendo a pauta LGBTQIA+.

Ao serem perguntados se identificam um diálogo entre a escola profissionalizante e as empresas parceiras com interesses em pautas ou temáticas de reconhecimento da valorização da população LGBTQI+, em ambientes de trabalho ou estágio, sete dos oito Participantes não reconhecem ou identificam este diálogo como presente. Os jovens são conscientes da necessidade dessa interação, por se tratar de um assunto que envolve preconceito e discriminação. Portanto, a escola precisa estender este diálogo para pautas inclusivas.

Diante do contexto histórico, cultural e religioso da cidade de Juazeiro do Norte, existe ainda uma resistência ou desinteresse das empresas tradicionais quanto ao tema da identidade de gênero. Neste sentido, a escola profissionalizante tem um papel fundamental em adotar medidas para promover a diversidade e o respeito no ambiente do estágio supervisionado.

Embora reconheçam a escola como instituição, em linhas gerais, acolhedora, os estudantes necessitam de orientações norteadoras para o mercado de trabalho, apresentando um olhar amplo, plural e inclusivo para com o jovem LGBTQIA+ que sonha com uma qualificação profissional. Assim, não basta só direcionar o estudante para a concedente, realizar os trâmites exigidos e cobrar o retorno do aprendiz qualificado para o trabalho. É

urgente que se desenvolvam ações e projetos voltados para acolhida destes alunos que irão para o estágio supervisionado, evitando manifestações de violência física e psicológica, discriminação sexual, subjugação e reações como desprezo e humilhação.

5.4 Família, identidade de gênero e mercado de trabalho

O processo de autoconhecimento é uma jornada complexa e contínua, que nos leva a explorar as profundezas da nossa própria essência. Conhecer a si mesmo não é apenas adquirir informações sobre nossas preferências, medos ou valores; é também mergulhar nas camadas mais profundas da nossa identidade, compreendendo nossas motivações, traumas e desejos mais íntimos. Para Gilden (2010 *apud* Lima 2012, p. 53),

Conhecer e desvelar, na intimidade do real, a intimidade do nosso próprio ser cresce justamente porque a nossa ignorância vai se dissipando durante as perguntas e respostas construídas por nós, enquanto sujeitos entregues ao conhecimento, como dependência da compreensão de nosso ser no mundo. Se há um sentido no ato de conhecer é justamente este de construirmos o conhecer de um dado objeto, não é somente ele que se torna conhecido, mas essencialmente o próprio sujeito, isto é, o conhecimento de algo é também, simultaneamente, um autoconhecimento.

A categoria em questão é fundamental por abordar o processo do autoconhecimento na formação da identidade LGBTQIA+ e sua relação direta com um dos elementos mais significativos em suas vidas: a família.

Conforme Facó e Melchiori (2009) a família desempenha diversos papéis essenciais na sociedade. É um espaço de socialização onde os membros buscam estratégias de sobrevivência coletiva. Também é um ambiente para o exercício da cidadania e o desenvolvimento individual e grupal, adaptando-se a diferentes arranjos e estruturas familiares em constante mudança. Carvalho e Melo (2019) destacam a influência significativa da família no desenvolvimento da sexualidade e identidade de gênero dos filhos, enfatizando a persistência das relações de poder dentro do contexto familiar, sustentadas pela desigualdade nas relações entre os gêneros.

As diversidades sexuais extrapolam os limites da dicotomia de gênero, exigindo uma abordagem que vá além dos conceitos tradicionais de masculino e feminino, sem estereótipos fixos. A sociedade muitas vezes naturaliza ideias secularmente arraigadas, como a crença de que toda mulher deve ser mãe ou a suposição de que o desejo sexual masculino é mais intenso.

Quando se problematiza os conceitos de sexualidade e gênero, torna-se evidente que

as famílias e seus diferentes modelos desempenham um papel crucial no desenvolvimento biopsicossocial e na formação da sexualidade de suas crianças e adolescentes. Elas são responsáveis por transmitir valores e distribuir papéis que perpetuam as normas socialmente construídas que regem as relações de gênero (Foucault, 1985).

No que diz respeito à comunicação entre pais e filhos sobre sexualidade, este tema é frequentemente destacado nos estudos em pauta. Isto ressalta a importância da família como fonte primária de informação sobre o assunto e seu papel no cuidado com a sexualidade de seus filhos e filhas. No entanto, apesar desse cuidado afetivo, a família ainda é vista como um ambiente de controle, no qual os pais são responsáveis por transmitir às gerações mais jovens as normas culturalmente estabelecidas, ou seja, há uma delimitação da sexualidade na transmissão de informações entre as gerações.

Com base na pesquisa de Campos, Tilio e Crema (2017), sobre socialização, gênero e família, os autores constataam que essas conversas apesar de não serem permeadas por proibições, muitas vezes são acompanhadas por sentimentos de desconforto, vergonha e insegurança por parte dos pais.

Além dos conflitos internos comuns nessa fase, o processo de se identificar como LGBTQIA+ durante a vida escolar pode resultar em situações adversas, como casos de discriminação e perseguição, já ressaltadas anteriormente. Embora nem todos os Participantes tenham vivenciado ataques discriminatórios diretos, muitos precisaram adotar uma postura defensiva para se relacionar com seus familiares e colegas de escola. O apoio e orientação fornecidos pela família são fundamentais para jovens LGBTQIA+, influenciando significativamente sua forma de encarar a vida, interagir no ambiente escolar e enfrentar desafios no mercado de trabalho. Esses valores os capacitam a desenvolver relações mais seguras e a lidar com as adversidades com mais resiliência.

Durante as entrevistas sobre o papel das famílias em relação à identidade de gênero, os Participantes, em sua maioria, relataram que suas famílias não abordavam o assunto até que percebessem mudanças facilmente identificáveis como a performatização de gênero ou a desconfiança em relação à identidade de gênero dos(as) filhos(as). Muitos também se sentem constrangidos quando seus responsáveis são chamados pela escola para discutir questões relacionadas à sua sexualidade.

Os estudantes que se identificam como meninos cisgênero e homossexuais mencionaram que suas mães costumam ter mais empatia quando eles se abrem sobre sua sexualidade, o que nem sempre ocorre com os pais. Muitos pais resistem e, em alguns casos, expulsam seus filhos de casa, chegando a usar termos pejorativos como "viadinhos",

"baitolas" ou a afirmar que as meninas precisam de "um homem" para "endireitá-las".

O participante B, ao ser perguntado: em relação à família, como você se sente/sentiu quando manifestou performaticamente e discursivamente sua identidade de gênero? Cabendo destacar que o termo performaticamente diz respeito às representações mais identificadas com a identidade de gênero assumida pelo(a) jovem LGBTQIA+. São mudanças como a forma de se vestir, de se maquiar, de falar, incluindo, muitas vezes, a utilização de um nome relacionado a sua orientação sexual. Respondeu:

Ah... porque eu sou filho único, né? Ai querendo ou não, tive muita dificuldade, minha mãe, eu não... minha mãe é uma mulher maravilhosa, mas quando eu, quando eu saí do armário, vamos falar assim, ela não ficou, lidou muito bem com a situação, foi muita coisa que aconteceu, brigas, discussão, meu pai também, eu nunca fui assim muito bem com meu pai... Aí depois que eu saí do armário, aí ele pegou e piorou nossa relação... Minha mãe agora melhorou bastante (Participante B, 2023, comunicação oral).

Já o participante C, sobre a família e seu apoio, disse que: “Minha mãe me apoiou já meu pai e meus irmãos, até hoje jogam na minha cara e fazem piadas com gay”. Enquanto o jovem E disse:

Sim. Eu sou assumido para minha família, inclusive namoro. Minha família, ela aceitou de forma positiva, embora a minha mãe tenha realmente tido receio logo quando eu me assumi a alguns anos atrás...é... ela chegou a falar sobre a dificuldade e o medo que tem, porque um casal gay ele não tem o mesmo espaço que um casal heteronormativo, infelizmente, ele... um casal gay quando ele anda de mãos dadas na rua, ele, eles são suscetíveis a sofrer qualquer forma de violência, seja um simples xingamento ou então um olhar torto, então, por essa parte minha mãe, que foi a primeira pessoa no qual eu me assumi, ela teve medo (2023, comunicação oral).

O participante F, assim se expressou sobre sua família em relação a sua identidade de gênero:

Eu falei porque eu sou muito aberta e não aceitaram.
Meu pai falou assim que isso é coisa de outro mundo, que é coisa de outro planeta, isso não existe, enfim, ele é muito religioso, então, ele falou assim que Deus abomina essas coisas. Eu tentei explicar que Deus não abomina isso e porque Deus não abomina o amor e é aquele velho clichê que não aceita (2023, comunicação oral).

Percebe-se, a partir das falas dos Participantes, que as famílias menos instruídas são geralmente mais receptivas à diversidade de identidade de gênero, enquanto as mais instruídas tendem a aceitar a homossexualidade e temas relacionados desde que não afetem diretamente sua família, chegando até mesmo a expressar que “se for bem longe deles ou de sua família,

melhor”.

No entanto, apesar de existirem avanços nesse âmbito, o preconceito continua sendo um grande obstáculo para os jovens LGBTQIA+ em todas as áreas da vida, incluindo a profissional. Isso muitas vezes os leva à marginalização, à prostituição, ao uso de drogas ilícitas, à depressão e ao suicídio. Os esforços para minimizar esses impactos, especialmente na saúde mental, nas relações familiares, na escola e no trabalho, geralmente se concentram em ações voltadas para algumas minorias sociais como mulheres, Pessoa com Deficiência (PcD), entre outros. Por isso, é crucial e urgente investigar se a diversidade sexual está sendo tratada de forma igualmente inclusiva e eficaz.

5.5 Projetos e ações educacionais do Estado

O objetivo desta categoria é apresentar as ações propostas e desenvolvidas pela Secretaria da Educação do Estado do Ceará (SEDUC), pela Secretaria Executiva de Equidade e Direitos Humanos, Educação Complementar e Protagonismo Juvenil (SEEXEC/EDH), e pela Coordenadoria de Educação em Direitos Humanos, Inclusão e Acessibilidade (COEDH), como também os projetos desenvolvidos originariamente na escola e discorrer sobre como estas ações chegam aos estudantes LGBTQIA. Além disso, tenciona apresentar os impactos positivos e as dificuldades que esta política inclusiva enfrenta, e como podem contribuir para estes jovens na rotina da escola e na sua inserção no mercado de trabalho.

A pergunta que embasou a análise dessa categoria foi principalmente: qual a sua avaliação sobre o posicionamento da Secretaria de Educação (SEDUC) e das Coordenadorias Regionais de Desenvolvimento da Educação (CREDE) em relação ao tratamento dado às pessoas LGBTQIA+?

- O Participante C, relatou: “tenho muitas críticas a fazer. Por exemplo, não é só com cartazes e trabalhos nas salas que mudaram a visão das pessoas sobre nós. Principalmente nas concedentes”.
- A opinião é corroborada pelo Participante D: “Não sei dizer. É... Eu não sei dizer nadaque eles façam que tenha a ver com a diversidade”. E concluindo os relatos de igual opinião, falou o Participante E:

Eu não vejo um espaço, um incentivo. Eu não vejo de uma forma aberta esse assunto sendo discutido, assim em torno da comunidade LGBTQIA+, acredito até que deva haver mais é... Incentivo por parte da CREDE, da SEDUC, para que os alunos que estudam na escola pública, muitas vezes a escola pública é a segunda casa dos alunos e eles têm ... é... esse espaço na

escola que não tem em casa. Então se a escola ou então a Secretária de Educação não promove esse espaço, o aluno começa a se reconhecer, a se identificar, ele vai se aceitar daquela forma, o que ele não tem em casa ele vai achar na escola (2023, comunicação oral).

As falas dos demais estudantes refletem uma preocupação com a falta de compreensão e o preconceito presente nas interações, mesmo quando tentam disfarçar. Eles destacam a necessidade de mais projetos e cuidados, mesmo que não sintam que há espaço, incentivo ou abertura para discutir o assunto. Suas vozes evidenciam a importância de um ambiente escolar inclusivo e acolhedor, onde todos se sintam respeitados e representados. A escuta atenta às experiências dos estudantes levou-me à conclusão de que, apesar de serem pensadas e propostas com a intenção de incluir, as ações ainda não foram percebidas como significativas para os estudantes LGBTQIA+. Na prática escolar, os efeitos dessas iniciativas ainda não foram percebidos por eles.

Os estudantes são praticamente unânimes ao afirmar que desconhecem projetos ou ações que abordem as questões da população LGBTQIA+. Eles reconhecem o potencial da escola como instituição fundamental para a formação da cidadania e sociabilidade dos jovens. No entanto, percebem que a escola se mostra pouco eficaz em lidar com as diversidades, especialmente em temas relacionados ao gênero e sexualidade. Isso tem graves e frustrantes consequências para os estudantes LGBTQIA+, que muitas vezes se sentem inseguros em relação à sua identidade de gênero e orientação sexual. Essa falta de iniciativa ou até mesmo omissão por parte da escola pode levar a uma maior evasão dos jovens LGBTQIA+, que temem serem vítimas de agressões relacionadas à sua sexualidade.

Dois dos estudantes Participantes disseram conhecer projetos desenvolvidos pela escola, sendo um deles autor de um destes e que não mais está sendo desenvolvido pelos estudantes, e nem foi dada continuidade pela escola, mas em ambos os casos, não há notável desempenho, nem muito menos esforço para tal.

Ainda sobre a categoria analisada, foi perguntado aos estudantes LGBTQIA+: quais sugestões você daria para as escolas/credes/secretarias de educação em relação à diversidade sexual e de gênero?

Os alunos claramente sugeriram que sejam promovidas mais ações que permitam a todos conhecer os seus direitos, exigindo respeito às pessoas da comunidade escolar, incluindo funcionários, professores e a equipe gestora. Tais atitudes, respaldadas legalmente, precisam ser implementadas, como a identificação dos banheiros. O fato de isso não ser feito causa constrangimento, eles acreditam que pequenas ações cotidianas os tornarão mais presentes na escola, com a sensação de serem bem acolhidos, pertencentes e respeitados em

seus direitos. O depoimento dos estudantes B e G, também corroboram com o que foi dito anteriormente.

Eu acho assim que... mais atitudes acolhedoras, por causa que, por mais que a escola tente proporcionar um ambiente onde todos se sintam confortável, não existe, não pensa. [inteligível]... Olhar se são homofóbicos com as pessoas da comunidade, coordenação, os funcionários normais mesmo, então tipo... Essa falta de acolhimento, essa falta de igualdade, é o que gera o transtorno em si, tem muitas pessoas que ficam... por mais que a escola seja boa, tenha uma educação ótima, se não tiver respeito é... pode faltar tudo, mas faltando respeito, não vai ter nada. Eu acho que seria importante, eles darem mais atenção à comunidade. Aqui dentro da escola mesmo tem muito preconceito em relação à... o pessoal da coordenação, funcionário da escola, eles praticam muito preconceito. E acho que eles deveriam apoiar mais a comunidade LGBT, dar apoio de alguma forma, porque as pessoas LGBT, a maioria delas se sentem mais confortável em... na escola... às vezes como uma maneira de fugir da realidade de casa, às vezes quando não são aceitas. E aí chega mais uma pressão aqui na escola, porque eles também não dão tanto apoio. Acho que seria importante eles apoiar mais (Participante B, 2023, comunicação oral).

Eu acho que, pelo menos, fazer o básico, principalmente quanto é... **as pessoas que não são cisgênero, ter um banheiro pra eles é... conversar mais sobre isso, não chamar pelo nome-morto**, fazer o mínimo, respeitar as pessoas, ter essas conversas e acho que é isso (Participante G, 2023, comunicação oral, grifo nosso).

Considerando a escola Moreira de Sousa como referência em educação profissional, com resultados acadêmicos notáveis, um Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) acima da meta do Estado do Ceará, grande número de estudantes ingressando em universidades públicas e Institutos Federais, ótimos desempenhos no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) e premiações em Feiras Científicas, as respostas às entrevistas revelam uma percepção entre os alunos LGBTQIA+ de uma distância significativa entre os objetivos dos projetos e programas propostos pela SEDUC e pelos setores responsáveis, bem como, a forma como são implementados como instrumentos de conscientização e transformação na comunidade escolar.

Os relatos dos oito jovens LGBTQIA+ evidenciam a necessidade de serem reconhecidos como membros ativos da comunidade escolar, com representatividade, participando de atividades mediadas pela instituição e planejando ações e atitudes que impactem positivamente essa comunidade, promovendo uma escola justa e equitativa, onde diversas identidades coexistam respeitando suas singularidades e peculiaridades.

Pensando nisso, para evidenciar as ações da rede estadual de educação no Ceará, foi

realizada uma pesquisa¹ sobre os projetos e programas idealizados pela Secretaria da Educação do Estado Ceará (SEDUC) para serem desenvolvidos nas escolas, incluindo as de Educação Profissional (Quadro 4). A cada ano, a SEDUC enfatiza cada vez mais a necessidade de implementar propostas de atividades escolares relacionadas à Educação para as Relações Étnico Raciais (ERER), iniciadas oficialmente em 2023, e à Equidade de Gênero e Proteção das Mulheres, sendo estes dois últimos temas norteadores para o desenvolvimento da transversalidade a partir de 2024.

Quadro 4 - Projetos e ações educacionais do Estado

Nome	Criação	Público-alvo	Objetivo
Semana Estadual Luís Palhano Loiola	2010	População geral	Tem o objetivo de ampliar o debate acerca do combate às violências de gênero e LGBTfobia.
Semana Janaina Dutra	2017	Estudantes do Ensino Médio	Fomentar o respeito e o reconhecimento da diversidade, da orientação sexual e identidade de gênero.
Construção de Núcleo de Gênero nas Escolas	2017	Estudantes do Ensino Médio	Debater questões ligadas às demandas de gênero e sexualidade, nas escolas.
Seminários da Diversidade	2023	Comunidade LGBTQIA+	Espaço de diálogo com a população cearense sobre o fortalecimento das políticas públicas que garantam a proteção, a promoção e a cidadania da população LGBTI+ do nosso estado.
Campanha Ceará da Diversidade contra aLGBTfobia	2023	Comunidade LGBTQIA+	Busca dialogar com a população do interior sobre a construção de Políticas Públicas de Proteção, Promoção e Cidadania para pessoas LGBTI+ com foco na prevenção e diminuição da LGBTfobia no Ceará.
Comitê de Empregabilidade eLGBTI+	2023	Pessoas LGBTQIA+	A iniciativa reitera o compromisso com a população LGBTI+ e estabelecerá protocolos de empregabilidade da população LGBTI+ com foco na superação da desinformação e do preconceito, criando estratégias de promoção da diversidade sexual e igualdade de gêneros.

¹ Os dados obtidos estão disponíveis em:
<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/18dA6QPL2EreT8AEPB0cF3TzRSSvPmzhf>.

Olhares Plurais na Escola (Livro)	2024	Estudantes, Professores	Apoiar gestores e professores na implementação de políticas voltadas à escola plural e acolhedora, bem como promover a prática do respeito à diversidade de gênero, equidade e orientações sexuais, conforme a legislação.
Plano Estratégico 2024: Equidade de Gênero e Proteção das Mulheres	2024	Comunidade escolar	Promover a conscientização e ações sobre a necessidade de conhecer e respeitar os direitos relacionados à equidade de gênero e a proteção das mulheres.

Fonte: elaborada pela autora (2024).

Diante do exposto, podemos dizer que a SEDUC tem se empenhado no desenvolvimento de políticas públicas que alcancem as escolas e garantam uma nova perspectiva em relação aos direitos humanos, visando superar desigualdades em relação à raça, gênero e sexualidade, e assegurando igualdade de condições e oportunidades conforme preconizado no art. 5º da Constituição Federal. A SEDUC produz publicações literárias, oferece cursos, implanta secretarias específicas, desenvolve e executa formações e edita mídias para redes sociais, com o objetivo de promover uma educação e convivência igualitária, respeitando as diversidades de gênero, orientações sexuais e os direitos humanos em um ambiente escolar plural e acolhedor.

Cabe às escolas garantir que essas ações sejam multiplicadas e exercidas pelos profissionais, estudantes e funcionários, e que esses projetos e programas, por meio da prática, promovam o respeito às diversidades e identidades de gênero, acolhendo as diferenças que fazem parte do cotidiano escolar há anos. Isso está alinhado com a diretriz do Plano Nacional de Educação (PNE), conforme definido no artigo 2º, inciso III, que visa a superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção de uma educação inclusiva e igualitária.

6 O PRODUTO EDUCACIONAL COMO INSTRUMENTO DE SENSIBILIZAÇÃO

“A gente tá falando do amor porque não é uma coisa que a gente vive no nosso cotidiano. O amor não é uma coisa tão acessível para esses corpos LGBTQs e corpos pretos”

Liniker – Cantora, compositora e atriz trans (Entrevista Amazon Music).

A partir das vivências possibilitadas através da imersão no campo de pesquisa e com base nos resultados obtidos nas entrevistas semiestruturadas realizadas, desenvolvemos um material explicativo e de sensibilização acerca da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho, que poderá ser utilizado por profissionais da área de educação e empresas para a inclusão das pessoas dessa comunidade nos espaços profissionais. A cartilha (disponibilizada na sua íntegra através um *link* no final da próxima seção), como produto educacional, retrata as diversas nuances e diversidades existentes na compreensão do gênero, pronomes, direitos, desafios, dilemas e possibilidades presentes no cotidiano da comunidade LGBTQIA+ em relação ao mercado de trabalho, tendo sido desenvolvida a partir do contato direto com a própria comunidade e a compreensão de suas necessidades e especificidades.

6.1 A produção da cartilha “LGBTQIA+ e mercado de trabalho – que babado é esse?”

A produção da cartilha de sensibilização “LGBTQIA+ e mercado de trabalho – Que babado é esse?”, deu-se a partir dos registros realizados durante a feitura da pesquisa e, sobretudo, após realizarmos a análise dos dados captados durante as vivências em campo e as entrevistas. A ideia foi desenvolver um material de suporte que representasse tanto a comunidade LGBTQIA+, como oportunizasse a compreensão e a sensibilização do mercado de trabalho em relação ao respeito, inclusão e promoção da comunidade à empregabilidade.

Sustentados na dimensão qualitativa do produto desenvolvido, apoiados em Bogdan e Biklen (1994), e considerando a produção desse material em seu aspecto didático, na perspectiva de possibilitar aprendizagens dialógicas, inclusivas e transformadoras, promovidas coletivamente, conforme Freire (1996), buscou-se articular vivência, experiência e produção do conhecimento objetivando fornecer caminhos possíveis para pensar a inclusão da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho, considerando a pluralidade que circunda, referência e une essa população em torno da garantia dos seus direitos, comumente

negados.

A cartilha foi organizada em tópicos articulados que buscam oferecer uma direção possível para pensar as problemáticas existentes no contexto da população LGBTQIA+, conhecidos nesta pesquisa a partir da imersão realizada no campo de pesquisa. Apresentando na seção introdutória da cartilha, como sendo objetivo do material “retratar conceitos básicos e comuns no cotidiano da comunidade LGBTQIA+, práticas inclusivas para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho e recursos para este público em Juazeiro do Norte/CE”, buscou-se produzir um material acessível ao comércio em seu aspecto linguístico, teórico e institucional.

O material está organizado em seções, quais sejam: 1- Por que falamos em comunidade LGBTQIA+?; 2- Alguns conceitos básicos e necessários; 3- Por que uma sigla para a comunidade LGBTQIA+?; 4- Práticas de inclusão e equidade no mercado de trabalho; 5- Apoios e recursos para a comunidade LGBTQIA+; 6- Para informar-se mais e entender melhor.

Na primeira seção é apresentado a ideia de comunidade, coletividade, identidades e pertencimento, justificando a importância de explorar os conceitos e compreender as siglas que representam essa população. Na segunda seção são explorados conceitos e significados como identidade de gênero e orientação sexual. Na terceira seção, abordamos a importância de uma representação para a comunidade e os significados de cada letra que compõe a sigla. Na quarta seção, buscamos apresentar a base legal e normativa que criminaliza a discriminação oriunda de gênero e orientação sexual e apontar caminhos na perspectiva da inclusão e do respeito às diversidades. Na quinta seção é explicitado os recursos disponíveis à comunidade LGBTQIA+ e as redes de apoio disponíveis na garantia e implementação dos seus direitos, expressando a importância do comércio compreender esse lugar e somar, engajando-se a essa rede. Na sexta seção são apresentadas informações adicionais e complementares às já discutidas e acrescentado diálogos sobre nome social, além de dicas de filmes, séries e livros que podem auxiliar numa melhor compreensão e num esforço de acúmulo de forças para combater a desinformação, o desrespeito e a discriminação.

Após ter sido sistematizada e concluída, a cartilha foi apresentada aos membros da comunidade LGBTQIA+ e participantes desta pesquisa, objetivando um momento de avaliação e validação do material produzido, que pode ser consultado e baixado através do *link* a seguir e, também, consultado no Apêndice D¹.

¹ Disponível em:

https://drive.google.com/file/d/1A7vhEC870WkAZc6ufQAsWlnOtKW_OckC/view?usp=drive_link.

6.2 Avaliação e validação da cartilha pela comunidade LGBTQIA+

Para validação do produto os participantes da pesquisa foram convidados a fazer a leitura da cartilha produzida e analisarem se ela contempla os conceitos necessários para um maior entendimento acerca do tema, bem como se pode contribuir para a comunidade LGBTQIA+ no sentido de levar informação relevante ao mercado de trabalho e promover inclusão e respeito às diversidades.

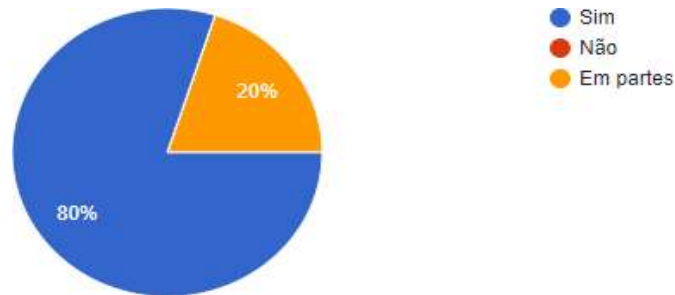
Para avaliação da cartilha foi disponibilizada sua versão digital, em formato pdf, aos colaboradores desta pesquisa. Após realizada a leitura, os colaboradores poderiam responder um questionário de validação da cartilha, em que continham perguntas acerca do conteúdo abordado no material, profundidade dos conceitos, relevância para a comunidade, impacto no mercado de trabalho e possibilidade de contribuições e percepções acerca da distribuição da cartilha no comércio.

Para melhor compreensão e sistematização das respostas dos colaboradores, foi utilizado o *Google Forms*, plataforma de formulários do *Google*, em que os participantes da pesquisa puderam responder cada questão e, posteriormente, recebemos e organizamos em forma de gráficos que representassem de forma condensada, acessível e prática, os posicionamentos acerca da validação da cartilha.

Foram elaboradas 06 questões acerca dos aspectos, conceitos, abordagens, estrutura e impacto da cartilha, considerando suas contribuições pessoais e coletivas, oportunizando ao sujeito se expressar enquanto pessoa e enquanto comunidade. De forma individual, apresentamos as respectivas questões e posicionamentos coletivos acerca de cada uma delas, discutindo a validação ou não de cada aspecto apresentado e abordado na cartilha, esses dados, estão ainda apresentados através de gráficos.

Na primeira questão, apresentamos aos participantes da pesquisa a seguinte questão: *Acerca dos conceitos abordados na cartilha, siglas e linguagens utilizadas. Você considera os termos claros e apropriados para representar a comunidade LGBTQIA+?* As respostas a essa pergunta encontram-se representadas através do Gráfico 1, a seguir.

Gráfico 1 – Opinião dos participantes sobre a clareza do conteúdo da cartilha

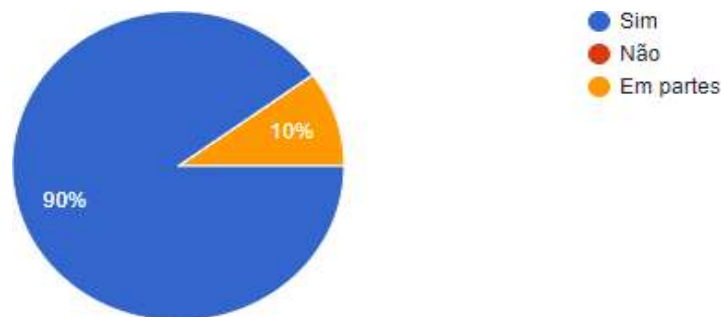


Fonte: dados da pesquisa.

A partir dos resultados obtidos, podemos concluir que a cartilha possui uma linguagem acessível, representando de forma satisfatória a comunidade e contemplando aspectos conceituais relevantes. Preocupados, ainda, com as possibilidades de inclusão que podem ser geradas através da implementação da cartilha no comércio, indagamos: Sobre as práticas de inclusão e equidade no mercado de trabalho. Você considera que as informações apresentadas são relevantes para as empresas saberem incluir, respeitar e apoiar a comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho?

Para tal questão, obtivemos o seguinte posicionamento dos participantes:

Gráfico 2 – Importância da cartilha para as empresas



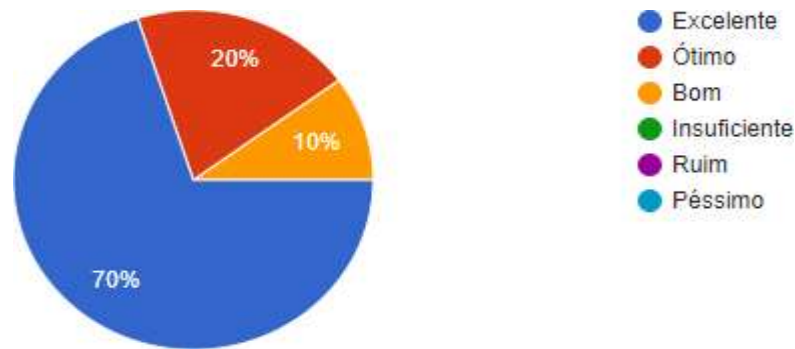
Fonte: dados da pesquisa.

Dessa forma, foi possível validar que o objetivo em torno de produzir um material que pudesse auxiliar na inclusão da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho, considerando a diversidade existente e criando pontes de apoio e respeito, foi satisfatoriamente atingido.

Na perspectiva de avaliar a importância de mencionar redes de apoio e informações adicionais acerca da comunidade LGBTQIA+ na cartilha de sensibilização, perguntamos aos

participantes da pesquisa: Acerca das orientações sobre as redes de apoio disponíveis, nome social e indicações de materiais para conhecer melhor a comunidade LGBTQIA+, você considera:

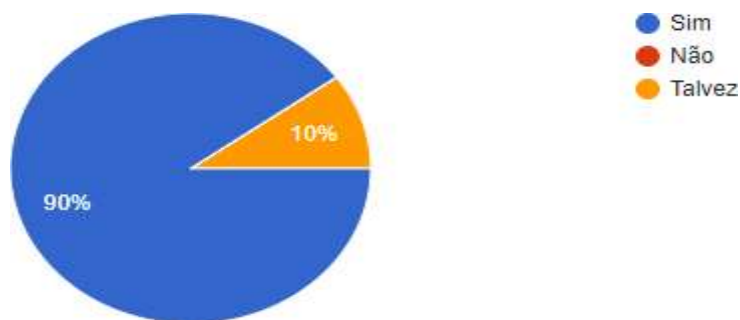
Gráfico 3 – Sobre as redes de apoio à comunidade LGBTQIA+



Fonte: dados da pesquisa.

Através dos resultados obtidos, podemos perceber que a maioria dos participantes da pesquisa aprovou como excelente as informações expressas na cartilha acerca dessa temática, enquanto os demais ficaram entre ótimo e bom, validando as abordagens, informações e importância desse aspecto na cartilha. Direcionados a conhecer o posicionamento dos participantes da pesquisa acerca da implementação da cartilha de sensibilização no comércio, questionamos: Você considera que a cartilha é um material importante a ser distribuído no comércio?

Gráfico 4 – Importância da cartilha para o comércio

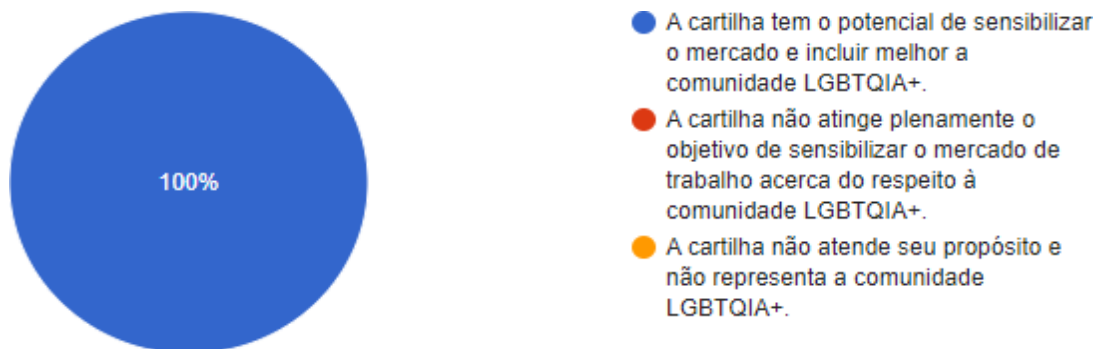


Fonte: dados da pesquisa

Nesse aspecto, a maioria absoluta dos participantes da pesquisa acredita que a cartilha pode ser um material importante para o comércio compreender melhor a comunidade LGBTQIA+ e incluí-la no mercado de trabalho. Informação validada através do posicionamento dos participantes para a questão: Como você acha que a cartilha pode

contribuir para a inclusão e compreensão da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho? Obtendo, assim, o seguinte posicionamento:

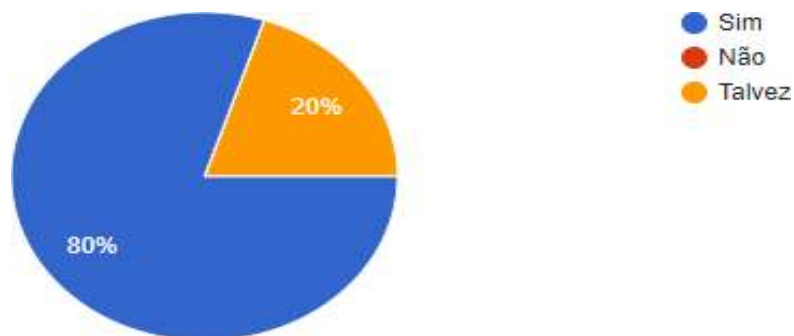
Gráfico 5 – Contribuição da cartilha para a inclusão da comunidade LGBTQIA+



Fonte: dados da pesquisa

Com isso, podemos validar que a cartilha, de fato, possui os elementos necessários que representam a comunidade LGBTQIA+ e fornecem informações relevantes para o comércio na perspectiva de incluir, apoiar e respeitar a comunidade. Algo que buscamos confirmar através da questão: De modo geral, você acredita que a cartilha pode contribuir na inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho? Obtendo o seguinte resultado:

Gráfico 6 – Sobre a inclusão da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho



Fonte: dados da pesquisa

Considerando esses dados, ficamos cientes de ter desenvolvido um material que representa os anseios da comunidade LGBTQIA+ e contribui para o mercado de trabalho para essa população à medida que promove a inclusão, a compreensão e fornece conhecimentos e informações acerca da comunidade, nos sentimos satisfeitos pela validação dos dados apresentados.

Através do uso de questionários foi possível potencializar a abordagem qualitativa

adotada e transformar informações individuais em gráficos coletivos que representam o posicionamento da comunidade LGBTQIA+ participante da pesquisa. Os dados percentuais surgem para subsidiar essa ideia coletiva, caracterizar, padronizar e deixar mais acessível a validação da cartilha de sensibilização desenvolvida.

Mediante as questões realizadas e alicerçadas nos posicionamentos positivos da comunidade acerca da coerência e do potencial da cartilha, tendo em vista a sensibilização do comércio, a inclusão no mercado de trabalho e o respeito às diversidades expressas na sociedade, consideramos validada e aceita a cartilha produzida, se constituindo enquanto forma simbólica de representar a comunidade LGBTQIA+ e promover movimentos de abertura no mercado de trabalho, visando maior inclusão, respeito e apoio à comunidade.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

“Olhar para trás após uma longa caminhada pode fazer perder a noção da distância que percorremos, mas se nos detivermos em nossa imagem, quando a iniciamos e ao término, certamente nos lembraremos o quanto nos custou chegar até o ponto final, e hoje temos a impressão de que tudo começou ontem. Não somos os mesmos, mas sabemos mais uns dos outros. E é por esse motivo que dizer adeus se torna complicado! Digamos então que nada se perderá. Pelo menos dentro da gente...”

João Guimarães Rosa

Em uma época em que a diversidade é cada vez mais reconhecida como um valor fundamental, é essencial que as empresas e instituições de ensino adotem práticas inclusivas e respeitadas em relação às pessoas LGBTQIA+. Isso não apenas promove a igualdade de oportunidades, mas também contribui para a criação de ambientes de trabalho e de aprendizado mais acolhedores e produtivos para todos os indivíduos envolvidos. Pois, apesar dos avanços significativos alcançados nas últimas décadas em termos de reconhecimento e proteção dos direitos das pessoas LGBTQIA+, ainda há muito a ser feito para garantir sua plena inclusão e participação no mercado de trabalho.

A partir das discussões mobilizadas neste trabalho, pudemos perceber o quanto a discriminação e o preconceito ainda são obstáculos frequentes enfrentados pela comunidade LGBTQIA+, tanto em nível pessoal quanto profissional. Assim, é fundamental que as empresas e instituições de ensino adotem políticas e práticas que combatam ativamente a discriminação e o assédio no local de trabalho e na sala de aula, e que ofereçam suporte e recursos adequados para aqueles que enfrentam desafios relacionados à sua identidade de gênero ou orientação sexual.

Além disso, é importante reconhecer que a inclusão de estudantes LGBTQIA+ no mercado de trabalho vai além de garantir a igualdade de oportunidades de emprego. Envolve também a criação de uma cultura organizacional que valorize e respeite a diversidade de identidades e experiências, e que promova um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e acolhedor para todas as pessoas. Isso requer não apenas a implementação de políticas antidiscriminatórias, mas também a promoção de uma cultura de respeito, empatia e colaboração entre os membros da equipe.

As instituições de ensino desempenham um papel fundamental na preparação dos estudantes para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades que surgem no mercado de trabalho. A Educação Profissional, em particular, pode desempenhar um papel importante ao fornecer aos estudantes as habilidades técnicas e o conhecimento necessário para ter sucesso em suas carreiras, ao mesmo tempo em que promove valores de inclusão, respeito à diversidade e igualdade de oportunidades. Portanto, é fundamental que as escolas e universidades adotem uma abordagem inclusiva em sua educação profissional, que reconheça e valorize a diversidade de experiências e identidades presentes em sua comunidade estudantil.

O interesse para desenvolver este trabalho de pesquisa surgiu a partir das inquietações encontradas nas escolas quando comecei a trabalhar como professora em escola pública estadual e após, por muitos anos, como gestora em escola profissionalizante. Conviver com muitos estudantes LGBTQIA+, conhecer os instrumentais dos estagiários, seu encaminhamento ao mercado de trabalho e perceber o descaso e preconceito existente para com eles, principalmente no mercado e trabalho, me impulsionou a desenvolver esta pesquisa.

Estas situações de violação aos direitos humanos sempre me incomodaram e ainda incomodam muito! Saber que poderia ser mais uma voz e “desenhar” uma Cartilha que dialogasse com falas acessíveis a todos/as, orientando como recebê-los e conviver com respeito e dignidade, me mobilizaram mais ainda, tendo em vista as experiências vivenciadas.

Este trabalho não é só uma pesquisa embasada cientificamente, não é uma fala única, esta pesquisa nasce do anseio de inúmeros jovens sem voz, sem alguém que acreditasse neles, validassem seus anseios, sonhos e desempenho e os respeitassem como realmente são. É, também, uma reparação histórica, por todos que foram ao longo de sua vida, abandonando os bancos escolares, se anulando e perdendo grandes oportunidades de serem e mostrarem o melhor de si, por medos e incertezas de um futuro promissor, só por serem quem eram e não renunciarem a isso.

A inclusão de estudantes LGBTQIA+ no mercado de trabalho é um tema que demanda contínua reflexão e ação por parte de todos: órgãos públicos, pessoas que fazem a escola (principalmente os professores), a família e a sociedade como um todo. Ao longo desta pesquisa, foi discutida a importância dessa inclusão para a construção de uma sociedade mais inclusiva, justa, igualitária e produtiva, que respeite a diversidade, assim como as práticas e desafios associados a esse propósito.

É importante ressaltar que a inclusão de estudantes LGBTQIA+ no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também está diretamente relacionada

ao desenvolvimento econômico e social do país. Ao promover a diversidade e o respeito às diferenças, as empresas e instituições de ensino contribuem para a construção de uma sociedade mais democrática, igualitária e próspera para todos os seus membros. Além disso, a diversidade de experiências, perspectivas e habilidades é uma fonte inestimável de riqueza e potencial para qualquer equipe ou organização, estimulando a criatividade, a inovação e o pensamento crítico.

Em relação ao problema de estudo proposto e delimitado, creio que o seu objetivo foi alcançado, na medida em que foi possível reconhecer, através das falas dos estudantes Participantes, as reais contribuições da Educação profissional para a inserção destes jovens no mercado de trabalho, reconhecendo que a escola contribui, mas tem ainda um percurso a ser trilhado, no sentido de reconhecer a comunidade LGBTQIA+, através dos seus direitos, de ações afirmativas na escola e do encaminhamento ao mercado de trabalho, promovendo acesso aos direitos humanos, oportunidades e a construção da cidadania.

Em relação aos objetivos específicos, as práticas previstas nas atividades preparatórias para o estágio que reforçam os direitos humanos previstos legalmente, foram possíveis a partir do estudo da legislação sobre estágio e a possibilidade de, após análise da fala dos estudantes Participantes, melhor apresentá-las, com vistas a contemplar os direitos LGBTQIA+.

Quanto ao objetivo de reconhecer, a partir dos discursos dos estudantes LGBTQIA+, suas aspirações e percepções em relação à escola e ao mercado de trabalho, foram fundamentais os relatos descritos nas entrevistas individuais, bem como as observações feitas. Sobre seus sonhos e perspectivas de futuro, reconhecem a escola como instituição responsável pelos caminhos que os conduzirá à universidade e ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo em sinalizam com potencial para ser mais humanizada, inclusiva, plural e acolhedora.

Sobre o objetivo proposto como produto educacional, de desenvolver uma cartilha contendo material explicativo e de sensibilização, de forma a contribuir com a inserção de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho, este foi mais um objetivo alcançado, inclusive validado pelos Participantes, que consideraram a cartilha como um instrumento válido e que contribuirá significativamente para uma convivência mais justa e humana com a comunidade LGBTQIA+.

Nesse ínterim, é importante considerar o papel crescente que as organizações não governamentais e os grupos de defesa podem desempenhar na promoção da inclusão de estudantes LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Esses grupos desempenham um papel importante ao fornecer suporte e recursos para estudantes LGBTQIA+ que enfrentam discriminação ou dificuldades no local de trabalho, e ao advogar por políticas e práticas que

promovam a igualdade de oportunidades e a inclusão no mercado de trabalho.

Diante de todo o exposto, posso afirmar, com plena convicção, que esta pesquisa contribuiu para meu crescimento pessoal e acadêmico, na medida em que instigou a necessidade de responder a uma inquietação latente e de longo tempo, e da possibilidade de contribuir social e tecnicamente através deste instrumental – a cartilha, que apresenta orientações e fomenta reflexões, dando assim subsídio para a tomada de decisão, seja na escola ou na empresa. Sugerindo, ainda, que sejam desenvolvidos continuamente projetos que reconheçam a existência da comunidade LGBTQIA+ na escola e nas empresas.

Nesta mesma perspectiva, esperamos que a esta pesquisa tenha trazido subsídios também para ao comércio da cidade, no momento de encaminhamento ao estágio, considerando ser imprescindível a prática de inclusão, respeito e tratamento adequado aos membros da comunidade LGBTQIA+.

No entanto, apesar das perspectivas promissoras, os estudantes LGBTQIA+ enfrentam desafios significativos no mercado de trabalho. A discriminação e o preconceito são comuns, dificultando a busca por emprego ou progressão na carreira. A ausência de legislação clara para proteger os direitos desses indivíduos no local de trabalho pode dificultar a busca por justiça em casos de discriminação ou assédio.

Por fim, a realização deste estudo nos fez perceber a relevância social de uma pesquisa acadêmica voltada ao encaminhamento do estagiário ao mercado de trabalho de forma mais justa e sem entraves, considerando que não existem orientações mais específicas sobre o acolhimento, inclusão e políticas de respeito aos direitos humanos para jovens LGBTQIA+.

REFERÊNCIAS

ABIA – OBSERVATÓRIO DE POLÍTICAS DE SEXUALIDADE et al. **Ofensivas antigênero no Brasil**: políticas de estado, legislação, mobilização social. Relatório submetido ao mandato do Perito Independente das Nações Unidas sobre orientação sexual e identidade de gênero e direitos humanos. 2021. Disponível em: <https://sxpolitics.org/ptbr/wp-content/uploads/sites/2/2021/10/E-book-SOGI-21102021.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2022.

ALMEIDA, Ronaldo de. Bolsonaro presidente: conservadorismo, evangelismo e a crise brasileira. **Novos estudos CEBRAP**, v. 38, n. 1, p. 185-213, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/rTCrZ3gHfM5FjHmzd48MLYN/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 14 mar. 2022.

ALONSO, Antônio. **Parada do orgulho LGBT de São Paulo começou em 1997 e está no Guinness**. Fundação Perseu Abramo, 23 jun. 2019. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/2019/06/23/parada-do-orgulho-lgbt-de-sao-paulo-comecou-em-1997-e-esta-no-guinness/>. Acesso em: 29 mar. 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ABGLT). Secretaria de Educação. **Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil 2015**: as experiências de adolescentes e jovens lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais em nossos ambientes educacionais. Curitiba: ABGLT, 2016.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ANTRA). **Já são 86 pessoas trans assassinadas apenas no primeiro semestre de 2018**. 2018. Disponível em: <https://antrabrasil.org/2018/07/01/sao-86-pessoas-trans-assassinadas-noprimeiro-semester-de-2018/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

AZEVEDO, Adriana Pinto Fernandes de. **A normalização do corpo homossexual e suas possíveis subversões**. Orientadora: Eneida Leal Cunha. 2012. 114 f. Dissertação (Mestrado em Letras) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Letras, 2012.

BARBOSA, Alexandra dos Santos. **Projeto Professor Diretor de Turma na escolapública**: desafios e funcionalidade. Orientador: Almir Leal de Oliveira. 2021. 223 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BENTO, Berenice; PELÚCIO, Larissa. Despatologização do gênero: a politização das identidades abjetas. **Estudos Feministas, Florianópolis**, 20(2): 569-581, maio-agosto/2012.

BESSA, Karla. Os festivais GLBT de cinema e as mudanças estético-políticas na constituição da subjetividade. **Cadernos Pagu**, p. 257-283, 2007.

BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari. **Investigação qualitativa em educação**:

uma introdução à teoria e aos métodos. Porto, Portugal: Porto Editora, 1994.

BRASIL. Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoções dos Direitos de Lésbicas, Gays, Travestis e Transexuais (CNCD/LGBT). Resolução nº 12, de 16 de janeiro de 2015. Estabelece parâmetros para a garantia das condições de acesso e permanência de pessoas travestis e transexuais - e todas aquelas que tenham sua identidade de gênero não reconhecida em diferentes espaços sociais - nos sistemas e instituições de ensino, formulando orientações quanto ao reconhecimento institucional da identidade de gênero e sua operacionalização. **Diário Oficial da União:** Brasília/DF, 12 mar. 2015.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Discriminação e violência contra a população LGBTQIA+:** relatório da pesquisa. Brasília: CNJ, 2022.

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

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Presidência da República Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm. Acesso em: 09jan. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da União:** Brasília/DF, 16 jul. 1990.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação -PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União:** Brasília/DF, 26 jun. 2014.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. Coordenação Nacional de DST e Aids. **Guia de Prevenção das DST/Aids e Cidadania para Homossexuais.** Brasília:Ministério da Saúde, 2002.

BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão. **O Ministério Público e a Igualdade de Direitos para LGBTI:** Conceitos e Legislação. 2. ed.,rev. e atual. Brasília: Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, Ministério Público do Estado do Ceará, 2017.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero:** Feminismo e subversão da identidade. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016.

CAMINHA, Ana Carolina de Azevedo; RIBEIRO, Raisia Duarte da Silva; LEGALE, Siddharta. Opinião Consultiva nº 24/17: identidade de gênero, igualdade e não discriminaçãoà casais do mesmo sexo. **Núcleo Interamericano de Direitos Humanos,** 2018. Disponível em: <https://nidh.com.br/opiniao-consultiva-no-24-identidade-de-genero-igualdade-e-nao-discriminacao-a-casais-do-mesmo-sexo/>. Acesso em: 11 abr. 2024.

CAMPOS, Maria Teresa de Assis; DE TILIO, Rafael; CREMA, Izabella Lenza. Socialização, gênero e família: uma revisão integrativa da literatura científica. **Pensando fam.,** Porto Alegre, v. 21, n. 1, p. 146-161, jul. 2017. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2017000100012&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 28 abr. 2024.

CARTA CAPITAL. **Duas em cada dez empresas se recusam a contratar homossexuais no Brasil**. São Paulo, 20 mai. 2015. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/duas-em-cada-dez-empresas-se-recusam-a-contratar-homossexuais-no-brasil-1703/>. Acesso em: 3 abr. 2023.

CARVALHO, Itamar; ALMEIDA, Bruno. Programa de Compliance: foco no Programa de Integridade. *In*: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELI, Rodrigo Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otávio (Coord). **Manual de Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

CARVALHO, Julia Baerlocher; MELO, Mônica Cristina. Família e os papéis de gênero na adolescência. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 31, p. 1-15, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2019v311168505>. Acesso em: 27 abr. 2024.

CASASSUS, Juan. **Fundamentos da Educação Emocional**. Penso: Porto Alegre, 2020.

CEARÁ. Coordenadoria da Educação Profissional. **Guia do Estágio**. Governo do Estado do Ceará. Secretaria da Educação. 2015. Disponível em: <https://educacaoprofissional.seduc.ce.gov.br/guia-de-estagio/>. Acesso em: 15 jul. 2023.

CRISPIM, Ana Carla (org.). **Competências socioemocionais: a importância do desenvolvimento e monitoramento para a educação integral**. São Paulo: Instituto Ayrton Senna, 2021. Disponível em: <https://institutoayrtonsenna.org.br/app/uploads/2022/12/instituto-ayrton-senna-avaliacao-socioemocional-1.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2023.

EVERTON, Maria Socorro Brandão. **Uma década do Projeto Professor Diretor de turma no Ceará: uma investigação avaliativa das suas contribuições no enfrentamento do desengajamento escolar no Ensino Médio**. 2019. 299f. – Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas, Fortaleza (CE), 2019.

FÁBIO, André Cabette. A trajetória e as conquistas do movimento LGBTI+brasileiro. **Nexo**. Digital, p. 1-3. 17 jun. 2021. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/explicado/2017/06/17/A-trajet%C3%B3ria-e-as-conquistas-do-movimento-LGBTI-brasileiro>. Acesso em: 25 mar. 2023.

FACCHINI, Regina. Entre compassos e descompassos: um olhar para o "campo" e para a "arena" do movimento LGBT brasileiro. **Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 3, n. 04, 2009.

FACCHINI, Regina; FRANÇA, Isadora Lins. De cores e matizes: sujeitos, conexões edesafios no Movimento LGBT brasileiro. **Sexualidad, Salud y**

Sociedad-Revista Latinoamericana, n. 3, p. 54-81, 2009.

FACO, Vanessa Marques Gibran; MELCHIORI, Lígia Ebner. Conceito de família: adolescentes de zonas rural e urbana. *In*: VALLE, T. G. M. (org). **Aprendizagem e desenvolvimento humano**: avaliações e intervenções [online]. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. p. 121-135. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/krj5p/pdf/valle-9788598605999-07.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2024.

FORTE, Bárbara. Transgênero, transexual, travesti: aprenda os significados (e respeite a diversidade). **Bol.** São Paulo, p. 1-1. 03 jan. 2018. Disponível em: <https://www.bol.uol.com.br/noticias/2018/01/03/transgeneros.htm>. Acesso em: 2 fev. 2023.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I**: a vontade de saber. Rio de Janeiro: Graal, 1982.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade II**: o uso dos prazeres. Rio de Janeiro: Graal, 1984.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade III**: o cuidado de si. Rio de Janeiro: Graal, 1985.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. 2 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GONZALEZ, Mariana. Movimento LGBTQIA+: entenda o que significa cada uma das letras da sigla. **Universal Uol. Digital**, p. 1-1. 03 jun. 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/06/03/movimento-lgbtqia-entenda-o-que-significa-cada-uma-das-letras-da-sigla.htm>. Acesso em: 01 abr. 2023.

INSTITUTO DE CO-RESPONSABILIDADE PELA EDUCAÇÃO (ICE). **Modelo de Gestão – Tecnologia Empresarial Socioeducacional (TESE)**: uma nova escola para a Juventude Brasileira (escolas de ensino médio em tempo integral). 2008. Disponível em: https://educacaoprofissional.seduc.ce.gov.br/images/tese/manual_modelo_gestao.pdf. Acesso em: 16 mar. 2023.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero**: conceitos e termos. Brasília, 2012.

KER, João. Dia do orgulho lésbico e dia da visibilidade lésbica: entenda a diferença. **Revista Híbrida. Digital**, p. 1-1. 28 ago. 2018. Disponível em: <https://revistahibrida.com.br/historia-queer/dia-do-orgulho-lesbico-visibilidade-lesbica-diferenca/>. Acesso em: 20 mar. 2023.

LATORRE, Julia (ed.). Como identificar um travesti. **Um Como. Digital**, p. 1-1. 16 jan. 2019. Disponível em: <https://relacoes.umcomo.com.br/artigo/como-identificar-um-travesti-15815.html>. Acesso em: 05 abr. 2023.

LIMA, Álvaro; FORTES, Gabriel Borges. **Palestra de abertura do Seminário Trabalho: realidades e superações**. Publicada em: 18/08/2016. Disponível em: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=palestra+de+abertura+do+semin%C3%A1rio+trabalho%3A+realidades+e+super+a%C3%A7%C3%B5es.+L%C3%A9lio+Bentes+Borges#ip=1>. Acesso em: 10 mar. 2023.

LOURO, Guacira Lopes (Org.). **O corpo educado: Pedagogias da sexualidade**. Traduções: TomazTadeu da Silva. 2. ed. Autêntica: Belo Horizonte, 2000.

MARACCI, João Gabriel; MACHADO, Paula Sandrine. Kit gay: Mapeando controvérsias nas redes de uma ofensiva antigênero. **Rev. psicol. polít.**, São Paulo, v. 22, n. 53, p. 37-51, abr. 2022. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2022000100004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 9 out. 2023.

MARACCI, João Gabriel. **Reflexões sobre verdade e política: mapeando controvérsias do Kit Gay**. 2019. 170 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional). – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Porto Alegre, 2019.

MEDEIROS, Robson Antão de. **A proteção do direito econômico fundamental ao trabalho e a questão da AIDS no Brasil**. Campina Grande: EDUFCG, 2007.

MELLO, Luiz; BRITO, Walderes; MAROJA, Daniela. Políticas públicas para a população LGBT no Brasil: notas sobre alcances e possibilidades. **Cadernos pagu**, n. 39, p. 403-429, 2012.

MEMÓRIAS DA DITADURA. **LGBT**. 201? Disponível em: <https://memoriasdaditadura.org.br/lgbt/>. Acesso em: 20 mar. 2023.

NOGUEIRA, Oracy. **Pesquisa Social: uma introdução às suas técnicas**. São Paulo: Nacional/EDUSP, 1968. Parte II.

NOVELLINO, Maria Salet Ferreira. Movimento feminista no Brasil no século XX. **Revista Feminismos**, [S. l.], v. 6, n. 1, 2019.

OLIVEIRA, Tibério Lima; SOARES, Suamy Rafaely. Uma análise marxista sobre os direitos humanos LGBTI+ no Brasil contemporâneo. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, [S.L.], v. 3, n. 10, p. 233-251, 31 dez. 2020.

PELÚCIO, Larissa Maués. Travestis, a (re)construção do feminino: gênero, corpo e sexualidade em um espaço ambíguo. **Revista Antropológicas**, São Carlos, SP, v. 15, n. 1, p.124-154, 2004.

PEREIRA, Matheus Mazzilli. Políticas para LGBTI+ no governo federal: ascensão e queda. **Nexo Políticas Públicas**. abr. 2022. Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/linha-do-tempo/2022/Pol%C3%ADticas-para-LGBTI-no-governo-federal-ascens%C3%A3o-e-queda>. Acesso em: 16 dez. 2023.

PIMENTA, Tatiana. Homossexualidade não é doença e nem opção! **Vittude**. Digital, p. 1-1. 1 ago. 2021. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/homossexualidade-nao-e-doenca-nem-opcao/>. Acesso em: 4 abr. 2023.

PINHO, Fabio Assis. **Aspectos éticos em representação do conhecimento em temáticas relativas à homossexualidade masculina**: uma análise da precisão em linguagens de indexação brasileiras / Fabio Assis Pinho. Marília, 2010.

POUPART, Jean. **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

REIS, Toni (org.). **Manual de Comunicação LGBTI**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2018.

RIOS, Roger Raupp. Proteção de direitos LGBTQIA+ no Direito brasileiro: momentos e descompassos jurídicos e políticos. **Revista de Investigações Constitucionais**, Curitiba, vol.9, n. 3, p. 659-680, set./dez. 2022. DOI: 10.5380/rinc. v9i3.85903.

SAMPAIO, Juliana Vieira; GERMANO, Idilva Maria Pires. Políticas públicas e crítica queer: algumas questões sobre identidade LGBT. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, p. 290-300, 2014.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela mão de Alice**: o social e o político na pós-modernidade. 2 ed. São Paulo: Cortez, 1996.

SANTOS, Daniel Kerry dos. As produções discursivas sobre a homossexualidade e a construção da homofobia: problematizações necessárias à psicologia. **Rev. Epos**. Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, jun. 2013.

SEPULVEDA, Denize. **Gêneros e sexualidades**: noções, símbolos e datas. Rio de Janeiro, RJ: Ed. dos Autores, 2021.

SILVA, André Luiz Alves da. Judith Butler e a construção social do sujeito de direito na aparência do gênero. **Revista Lumen - Issn: 2447-8717**, [S.L.], v. 5, n. 9, p. 70-83, 29 mar.2021.

SILVA, Antônio Sidney da; LUNA, Moisés Saraiva de. Travestis e transgêneros e sua inserção no mercado formal de trabalho. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, Curitiba, v.12, n. 39, p. 303-318, jan./jun. 2019.

SILVA, Pedro Henrique de Almeida. **Travestis, pessoas transexuais e o acesso ao mercado de trabalho**: a efetivação do direito fundamental ao trabalho de uma população (ainda) marginalizada. 2020. 27 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2020.

SOUSA JUNIOR, Paulo de Tarso Xavier. Como conseguir um emprego? Dilemas encontrados pela população LGBTQI+. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, [S.L.], v. 2, n. 21, p. 1-11, 21 dez. 2021.

SOUZA, Maria Francimar Teles; AZEVEDO, Luciana Cavalcanti. **As escolas estaduais de educação profissional no Ceará**. Anais VIII CONEDU. Campina Grande: Realize Editora, 2022. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/90165>. Acesso em: 1 abr. 2023.

SOUZA, Mírian Noemi Machado de. Breves apontamentos acerca da marginalização e baixa qualidade de vida da população LGBT: reflexões sobre intolerância em organizações e discriminação no mercado de trabalho. **Revista UniFCV Empresarial**, v. 10, 2019.

TEIXEIRA, Raniery Parra. **“Ideologia de Gênero”?** as reações à agenda política de igualdade de gênero no congresso nacional. 2019, 169 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

TELES, Ângela Aparecida; MUNIZ, Jurandir Ribeiro. *In: V Encontro do Ensino de História*, 2018, Uberlândia. **Anais [...]** Uberlândia: Ufu, 2018. 11 p. Disponível em: https://eventos.ufu.br/sites/eventos.ufu.br/files/documentos/jurandir_ribeiro_muniz.pdf. Acesso em: 27 mar. 2023.

TODXS. **Cartilha de Saúde LGBTI+**: Políticas, instituições e saúde em tempos de COVID-19. TODXS /UNAIDS. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2021-04/2021_04_16_CartilhaSaudeLGBT.pdf. Acesso em: 20 ago. 2023.

TORRES, Geovane Gesteira Sales; LEITE, Maria Laís dos Santos. A conquista de direitos LGBT entre conservadorismos e políticas identitárias em Juazeiro do Norte, Ceará: uma análise da legislação municipal entre 2000 e 2020. **Direito e Dialogicidade**, Crato, p. 92-103, dez. 2022.

VIANNA, Cláudia Pereira. O movimento LGBT e as políticas de educação de gênero e diversidade sexual: perdas, ganhos e desafios. **Educação e Pesquisa**, v. 41, p. 791-806, 2015.

VIEIRA, Willian. Linha do tempo: direitos LGBT no Brasil e no mundo. **Gama**, 2019. Disponível em: <https://gamarevista.uol.com.br/semana/orgulho-de-que/linha-do-tempo-direitos-lgbt-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em: 01 abr. 2023.

WEEKS, Jeffrey. O corpo e a Sexualidade. *In: LOURO, Guacira Lopes (Org.). O Corpo educado: pedagogias da sexualidade*. Belo Horizonte: Autêntica, 1999.

APÊNDICE A – Termo de consentimento livre e esclarecido (para maiores de 18 anos ou emancipados)

Convidamos o (a) Sr. (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa **LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DA ESCOLA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL MOREIRA DE SOUSA,**

que está sob a responsabilidade do (a) pesquisador (a) **Eliane da Silva Ferreira Moura**, residente na Rua Santa Luzia, 976, Bairro São Miguel, CEP: 63010-459, Juazeiro do Norte – CE, Fone: (88) 99977-6522, e-mail: eliane.silva1@aluno.ifsertao-pe.edu.br, e está sob a orientação de: Profa. Dra. Luciana Cavalcanti Azevedo.

Ao ler este documento, caso haja alguma dúvida, pergunte à pessoa que está lhe entrevistando, para que o/a senhor/a esteja bem esclarecido (a) sobre tudo que está respondendo. Após ser esclarecido (a) sobre as informações a seguir, caso aceite em fazer parte do estudo, rubrique as folhas e assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável. Em caso de recusa o (a) Sr. (a) não será penalizado (a) de forma alguma. Também garantimos que o (a) Senhor (a) tem o direito de retirar o consentimento da sua participação em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer penalidade.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Participação na pesquisa e Local da Pesquisa será feita através de entrevistas a estudantes, pertencentes à comunidade LGBTQIA+, alunas/os do Curso de Massoterapia, da Escola Profissionalizante Professor Moreira de Sousa, da SEDUC-Ceará, situada no Juazeiro do Norte, interior do Ceará. Após conversas com a diretora da referida escola, a pesquisadora realizará QUATRO ENCONTROS com os voluntários, A PARTIR DE FEVEREIRO DE 2023 ATÉ ABRIL DE 2023: (1) para apresentar aos estudantes do curso de Massoterapia o projeto de pesquisa, enfatizando a importância deste, tanto pessoal, como profissional e social e convidando-os a participarem voluntariamente da pesquisa; (2) apresentar o questionário de entrevista; (3) iniciar as entrevistas presenciais¹, tendo todos/as a autorização dos responsáveis,

¹ A princípio, com todos os cuidados referentes ao sars-covid19, e se permanecermos em situação de mais confiança, realizaremos a pesquisa em campo, caso contrário, ou seja, volte os sistemas de isolamento, usaremos entrevistas em plataformas online.

quando menores de idade ou das pessoas Participantes, quando maiores de idade, e serão depois transcritas para análise dos dados; (4) apresentar os resultados da pesquisa aos pesquisados. Para os resultados, serão consideradas as narrativas das pessoas Participantes com base nas perguntas norteadoras, limitando-se ao que responderá aos nossos problemas de pesquisa. Por último, serão sistematizados na dissertação, a partir das frases-chaves, base de análise, exemplificando os variados argumentos.

Benefícios e riscos decorrentes da Participação na pesquisa: Esta pesquisa pode, eventualmente, causar constrangimento e mudança de comportamento nos/as participantes devido à presença da pesquisadora na escola onde estudam os/as Participantes/as. No intuito de prevenir qualquer constrangimento e/ou mudança de postura desses pesquisados, enfatizarei os objetivos da pesquisa e tentarei interagir o mínimo possível (em abordagens de assuntos estritamente pessoais) durante os momentos de entrevista.

Já, em termos financeiros, não haverá benefícios aos/às Participantes/as, como pagamento ou prêmios pela participação na pesquisa. Contudo, acreditamos que a pesquisa possa ser favorável tanto aos/às participantes como à comunidade acadêmica em geral. Pois os dados obtidos através da pesquisa podem contribuir para uma melhor compreensão e sensibilização com relação às barreiras que o preconceito e a discriminação impõem a inserção profissional dos jovens LGBTQIA+.

Autonomia e sigilo do participante da pesquisa: O participante possui plena autonomia para não responder quaisquer perguntas que de algum modo possa lhe constranger, causar-lhe desconforto ou que possa expô-lo de forma indevida, se assim ele considerar; ou de não se submeter a qualquer procedimento da pesquisa que considere invasivo ou lhe cause desconforto. Todas as informações prestadas pelo participante da pesquisa serão mantidas sob sigilo, divulgando-as apenas para os fins da pesquisa sem haver possibilidade de identificação individual, exceto quando consentida essa identificação pelo participante.

Os dados coletados nesta pesquisa (gravações, entrevistas, fotos, filmagens, bem como outros instrumentos similares ou equivalentes) ficarão armazenados em pastas de arquivo no computador pessoal da pesquisadora, sob a responsabilidade dela pelo período de no mínimo 05 anos.

O(a) senhor(a) não pagará nada para participar desta pesquisa. Se houver necessidade,

as despesas para a sua participação serão assumidas pela pesquisadora (ressarcimento de transporte e alimentação).

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos do IF Sertão-PE no endereço: Reitoria – Rua Aristarco Lopes, 240, Centro, CEP 56.302-100, Petrolina-PE, Telefone: (87) 2101-2350 / Ramal 2364, <http://www.ifsertao-pe.edu.br/index.php/comite-de-etica-em-pesquisa>, cep@ifsertao-pe.edu.br; ou poderá consultar a Comissão nacional de Ética em Pesquisa, Telefone (61)3315-5878, conep.cep@saude.gov.br.

O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) é um colegiado interdisciplinar e independente, que deve existir nas instituições que realizam pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil, criado para defender os interesses dos sujeitos da pesquisa em sua integridade e dignidade para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. O CEP é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos.

Pesquisador

Participante

APÊNDICE B – Consentimento da participação da pessoa como voluntário (a)

Eu, _____, CPF _____, abaixo, assinado, após a leitura deste documento e de ter tido a oportunidade de conversar e ter esclarecido as minhas dúvidas com o pesquisador responsável, concordo em participar do estudo **LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DA ESCOLA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO**

PROFISSIONAL MOREIRA DE SOUZA, como voluntário (a). Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) pelo(a) pesquisador (a) sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido que posso retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade (ou interrupção de meu acompanhamento/ assistência/tratamento).

Local e data _____

Assinatura do participante: _____

Presenciamos a solicitação de consentimento, esclarecimentos sobre a pesquisa e o aceite voluntário em participar. (02 testemunhas não ligadas à equipe de pesquisadores):

NOME:	NOME:
ASSINATURA:	ASSINATURA:

APÊNDICE C – Roteiro de entrevista

- 1) Você conhece os termos “cisgênero”; “transgênero” e “não binário”?
- 2) Tendo em vista aos termos mencionados no item anterior, como você se identifica em relação às identidades de gênero? Caso não se identifique com nenhuma das mencionadas, qual seria?
- 3) Como você avalia a experiência escolar a partir de sua identidade de gênero?
- 4) O curso que você optou por realizar na escola profissionalizante tem alguma relação com a identidade de gênero a qual se identifica, se sim ou não, por quê?
- 5) Você acredita que o curso que optou por realizar a partir da relação com a sua identidade de gênero facilitará sua inserção no mercado de trabalho?
- 6) Além do mais, você identifica que possa existir dificuldades no processo de inserção de pessoas não cisgêneros no mercado de trabalho e/ou estágios profissionais?
- 7) Você acredita que existe alguma execução seletiva no direcionamento de pessoas para o mercado de trabalho ou estágio pela escola, que se oriente a partir da identidade de gênero?
- 8) Em algum momento você transmutou sua identidade de gênero com intuito de ser aceito no mercado de trabalho e/ou estágio?
- 9) Em relação a família, como você se sente/sentiu quando manifestou performaticamente e discursivamente sua identidade de gênero? E qual o posicionamento deles quando relacionaram tal manifestação à inserção no mercado de trabalho?
- 10) Você identifica projetos ou ações por parte da escola profissionalizante com vistas à diversidade de gênero e sexualidade?
- 11) Você identifica um diálogo entre a escola profissionalizante e as empresas parceiras com interesses em pautas ou temáticas de reconhecimento da valorização da população LGBTQI+ em ambientes de trabalho ou estágio?
- 12) Qual a sua avaliação sobre o posicionamento da Secretaria de Educação e das Coordenadorias Regionais de Desenvolvimento da Educação (CREDE) em relação ao tratamento dado às pessoas LGBTQIA+?
- 13) Em relação à violência para com a população LGBTQI+, você acredita que ela também possa existir no mercado de trabalho?
- 14) Quais suas perspectivas para o futuro após a conclusão do ensino médio profissionalizante?

15) Quais sugestões você daria para as escolas/credes/secretarias de educação em relação à diversidade sexual e de gênero?

APÊNDICE D – Cartilha de sensibilização



Sumário

	Apresentação.....	2
01	Por que falamos em comunidade LGBTQIA+?.....	3
02	Alguns conceitos básicos e necessários.....	5
	2.1 Identidade de gênero.....	5
	2.2 Orientação sexual.....	6
03	É você, sabe o que significa cada letra LGBTQIA+?.....	8
04	Práticas de inclusão no mercado de trabalho.....	10
05	Apoio e recursos para a comunidade LGBTQIA+.....	14
06	Para informar-se mais e entender melhor.....	16
	Referências.....	21
	Contatos.....	22

Apresentação

Caros leitores,

Esta cartilha é um Produto Educacional, fruto de uma pesquisa dissertação intitulada: LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DA ESCOLA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL MOREIRA DE SOUSA, CE desenvolvida no âmbito do Programa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica (PROEPT) ofertado pelo Instituto Federal do Sertão Pernambucano (IF SERTÃO-PE). A Cartilha tem por objetivo reatar conceitos básicos e comuns no cotidiano da comunidade LGBTQIA+, práticas inclusivas para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho e recursos para este público em Jazeiro do Norte - CE.

Para melhor explicar e contribuir com a inclusão desses jovens no mercado de trabalho, este documento será dividido em títulos e abordará temas básicos, legislação e orientações necessárias para promover um ambiente de respeito e valorização da diversidade e dos direitos LGBTQIA+. Essas informações serão disponibilizadas para empresas concorrentes e qualquer pessoa interessada em aprender mais sobre o tema. O objetivo é fornecer um guia prático e informativo, sem a pretensão de esgotar o assunto, reconhecendo que o tema é dinâmico e continua a evoluir com novos conceitos ao longo do tempo.

Desenvemos áudios, telefones úteis, dicas de filmes e livros, para entender melhor o assunto. A linguagem será de fácil entendimento com figuras e legendas relacionadas a este público e sua realidade.

Reconhecer a diversidade sexual é afirmar o direito de cada um de quem realmente é, em sua plenitude e sem medo de reação.
Lucretia Butler (2003)

Desenvemos uma excelente leitura!



01 | Por que falamos em comunidade LGBTQIA+?



A ideia de comunidade é para expressar pessoas que têm identidades e objetivos de luta semelhantes. Quando falamos em comunidade, também nos referimos a um senso comum de apoio, solidariedade, objetivos e busca por garantia de direitos em comum.

Falamos em comunidade **LG+TQIA+** para nos referirmos a pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais e outras identidades diversas que não mencionamos aqui, mas que possuem representatividade em nossa sociedade. Estas pessoas estão presentes em todos os âmbitos da vida social: famílias, esportes, escolas, empresas, clubes, instituições religiosas, política, praças, ruas e em qualquer lugar onde convivemos.

É fundamental que conheçamos, entendamos e aprendamos a falar sobre essa diversidade com respeito, reconhecendo suas capacidades e talentos, suas lutas e seus direitos. Apropriar-se de conceitos necessários para uma convivência respeitosa é crucial para garantir os direitos humanos e os direitos específicos conquistados ao longo de suas lutas como comunidade, promovendo respeito, reconhecimento e representatividade.

Hoje, a comunidade **LG+TQIA+** é facilmente identificável, pois muitos de seus membros são conscientes de seus direitos e expressam seu orgulho e representatividade de diversas maneiras: através da fala, das roupas, dos espaços que ocupam e das profissões que exercem.

VOCE SABIA?

O Brasil teve alta de mais de 50% nos registros de crimes de racismo e homofobia em 2022.



02 | Alguns conceitos básicos e necessários

Para vivermos em sociedade respeitando as pessoas **LG+TQIA+**, é necessário adotar diariamente práticas de inclusão, respeito, solidariedade, além de compreender alguns termos básicos, que se referem aos mesmos. Encontraremos aqui conceitos que facilitarão essa compreensão.

2.1 Identidade de gênero

É como a pessoa de forma interna e individual, se reconhece e identifica. Não tem a ver com o sexo masculino ou feminino, que a pessoa nasceu. Ou seja, não tem a ver com o conceito biológico de gênero. Existe!

- **HOMEM CISGÊNERO:** aquele que possui genital do sexo masculino e se identifica como homem.
- **MULHER CISGÊNERO:** aquele que possui genital do sexo feminino e se identifica como mulher.
- **PESSOA NÃO BINÁRIA:** são aquelas pessoas que sua identidade de gênero se situa entre o masculino, feminino ou fora delas.

2.2 Orientação sexual

Este conceito tem a ver com atração. Podendo ser a atração sexual, romântica, ou emocional pelo mesmo gênero, o gênero oposto ou ambos os gêneros, tendo ou não tendo relações sexuais e afetividade.

SAIBA MAIS!




A maior parte das pessoas **LG+TQIA+**, 54% delas não se sentem confortáveis para falar sobre gênero e sexualidade no ambiente que trabalham. E isso tem uma explicação. Elas têm medo de serem discriminadas, ridicularizadas, não aceitas, demitidas, de perderem seu emprego e até mesmo sofrerem qualquer tipo de violência. Isso porque a violência é presente no cotidiano delas, em nossa região. A violência se manifesta de forma física, através de agressões verbais, como palavrões, um olhar diferente, piadas, brincadeiras e outros tipos de forma direta, quando acontece a recusa em contratá-las.



03 | Por que uma sigla para a comunidade LG+TQIA+?

Inicialmente, o sigla LGBTQIA+ era representada por três letras e conhecida como GLS (Gay, Lésbicas e Simpatizantes). Com o tempo, o sigla evoluiu para refletir as mudanças nas pautas da comunidade, o reconhecimento de novas identidades de gênero e a busca por direitos do movimento. Cada letra do sigla tem sua própria historicidade e representa não apenas uma identidade, mas também o orgulho de se sentir representado. A inclusão de novas letras no sigla reflete o contínuo esforço da comunidade para ser mais inclusiva e reconhecer a diversidade dentro de seus membros.




3.1.1 Quem são e que significam cada letra LGBTQIA+?

-  **Lésbicas:** é a mulher que sente atração por mulheres e se relaciona de forma afetiva e sexual com elas.
-  **Gay:** é o homem que sente atração por homens e se relaciona de forma afetiva e sexual com eles.
-  **Bisexual:** ou simplesmente bi, são pessoas que tem se relacionam de forma afetiva ou sexual com homens e mulheres. Quando alguém é bissexual, mantém relações ora homossexuais, ora heterossexuais.
-  **Transgênero:** Também chamadas de "pessoas trans", elas podem ser transgênero (homem ou mulher), travesti (identidade feminina) ou pessoa não binária, que se compreende além da divisão "homem e mulher".

SAIBA MAIS

O Relatório Mundial da Transgender Europe mostra que, de 525 documentos de transgênero registrados em 71 países nos anos de 2016 e 2017, um total de **52%** - ou **27 países** - adotaram no Brasil.



-  **Queer:** é uma palavra em inglês que significa "estranho". O termo é usado para representar as pessoas que não se identificam com os padrões impostos pela sociedade, ou seja, nem se consideram homem, nem mulher, nem outra qualquer identificação de gênero e se sentem confortável para transitar entre qualquer gênero, ou não sabem definir seu gênero ou ainda sua orientação sexual.
 -  **Intersexual:** quando uma pessoa se diz intersexual, isso quer dizer que algumas características sexuais desta pessoa são femininas e outras são masculinas.
 -  **Asexual:** é a pessoa não sente atração sexual por outra pessoa, independente do gênero dela. Quando alguém é asexual pode ter outra forma de conexão romântica, emocional ou ainda estética, mas não sentir atração ou desejo sexual.
- LGBTQIA+**
- São as diversas orientações sexuais e identidades de gênero. O símbolo de + no final do sigla LGBTQIA+, surge para que fossem incluídas, outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encontram representadas no padrão existente e não aparecem nas letras do sigla.

04

Práticas de inclusão e equidade no mercado de trabalho



Incluído é dar a todos as mesmas condições, independente de identidade de gênero ou orientação sexual. A inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho é possível a partir de estratégias que podem ser idealizadas, desenvolvidas e praticadas nas empresas.

As empresas que valorizam a diversidade e a inclusão compreendem que a pluralidade de características individuais é um motor para o crescimento pessoal e profissional. Essas empresas estão na vanguarda do desenvolvimento e produtividade, acreditando que, ao aceitar e integrar a diversidade pode evitar agregar valor e formar equipes mais coesas, motivadas e comprometidas com a visão da organização.

Colaboradores que se identificam e se sentem felizes no ambiente de trabalho contribuem para a criação de um ambiente coeso, o que Enriquece a jornada do trabalhador e atrai pessoas interessadas no produto ou serviço oferecido. Ao integrar diversas identidades, origens, etnias, gêneros, habilidades e outros aspectos, essas empresas conectam-se a diferentes grupos sociais e fortalecem sua posição no mercado.

É indispensável empreender todos os esforços necessários no sentido de garantir os direitos das pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho, promovendo momentos de acolhimento, inclusão, respeito e segurança. Projetos voltados para a inclusão tem como efeito imediato melhoria do autoestima, sentimento de pertencimento e produtividade. É necessário diminuir as barreiras relacionadas as práticas de discriminação e preconceito.

Mas, como praticar a inclusão e equidade de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho? Algumas atitudes são necessárias e indispensáveis, neste sentido. Vejamos:

- Divulgue, e se possível deve visível à Lei n. 5406/20, que proíbe a discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero;



Fonte: Governo do Estado do Ceará (2024).

- Promova um ambiente seguro e acolhedor para pessoas LGBTQIA+, com políticas de não discriminação e de respeito à diversidade;
- Na comunicação, use "pessoas", no lugar de substantivos que variam com o gênero;
- Desenvolva Campanhas de conscientização e combate à discriminação: realize periodicamente campanhas de conscientização sobre a importância da inclusão de pessoas LGBTQIA+ na empresa. Isso ajuda a combater estereótipos e preconceitos, além de criar um ambiente mais acolhedor e respeitoso para todos;
- Inclua como um dos objetivos para o plano de trabalho da empresa, a igualdade de oportunidades, e tratamento adequado às pessoas LGBTQIA+, baseada no diálogo, capacitação, acompanhamento e avaliação de desempenho de talentos;
- Reserve um percentual de vagas de emprego a pessoas LGBTQIA+, sempre que ofertarem oportunidades de emprego;
- Inclua a temática LGBTQIA+ em treinamentos, consultorias, ações educativas, projetos e na rotina da empresa. Convide profissionais especializadas como psicólogas e assistentes sociais ou mesmo pessoas diretamente envolvidas na causa LGBTQIA+, para profere momentos de fala e escuta sobre a inclusão;
- Ofereça suporte psicológico à uma das iniciativas mais necessárias e que podem contribuir para a convivência tranquila e um dia a dia de trabalho saudável;
- Incentive a criação de grupos de apoio e redes de suporte para pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho;
- Não faça, nem incentive perguntas e questionamentos sobre o corpo, sexualidade e relacionamentos de pessoas LGBTQIA+, de forma pejorativa;
- Respeite a identidade de gênero, o nome social que a pessoa LGBTQIA+, utiliza e o pronome que ela se identifica. Pergunte a ela/ele como quer ser chamada e qual pronome se sente confortável para ser identificada;
- Quando não souber como tratar, escolha palavras que não possuam gênero. Ex: pessoas, talento etc. Não sabe com que pronome tratar alguém? Pergunte!



Mantenha, ainda, a sua atenção na maneira como a pessoa se refere a ela mesma. Ela fala no masculino? Então, deve tratá-la no masculino. Ela fala dela mesma no feminino? Logo, deve tratá-la no feminino. Muitas pessoas não buscam utilizar tanto o feminino quanto o masculino. Ainda há quem prefira o uso de gênero neutro. Neste caso, você deve perguntar qual pronome deve utilizar e tentar a máxima possível não condicionar o gênero em suas falas:

- Compartilhe com a sociedade e outras empresas o seu compromisso com o tema LGBTQIA+. Se possível, dê exemplos práticos deste apoio;
- Pratique a escuta ativa, em reuniões. É importante saber como as pessoas LGBTQIA+, estão sentindo as propostas e práticas propostas, dentro da empresa.

Empresa inclusiva é aquela que é pensada para todos os pessoas, crença, raça, identidade de gênero e orientação sexual. Com ações diárias de respeito, escuta, segurança, confiança e oportunidades de crescimento. Os ambientes precisam ser humanizados, para que as pessoas sejam felizes no trabalho. E lembre-se, é possível construir um ambiente diverso e comunicar-se com diferentes ideias e vivências. Sua empresa está na frente, sobre diversos aspectos. Eliminar estigmas e defender os direitos humanos é fundamental para uma boa convivência.

Quando começamos a falar sobre diversidade e inclusão, eu falava que não era preconceituoso e achava que era suficiente. Mas, é aquela máxima: não adianta falar que não é preconceituoso, mas você tem que lutar contra. E nós, empreendedoras e empreendedores, temos poderosas ferramentas para amplificar a luta. Albert Dewek (2018 apud Endeavor Brasil, 2023, online)

05 Apoios e recursos para a comunidade LGBTQIA+

- Comissão Municipal dos Direitos LGBTQIARN+ de Juazeiro do Norte - Presidente: Alex - contato: (88) 98827-2553
- Nudy (Núcleo de Diversidade e Gênero da Proteção Social Básica da Sedest) Representante: Bianca Telles - contato: (88) 99842-0810
- Casa da Diversidade Cristiana Lima - Brenda Vascon - Coordenadora e Assistente Social, Contato: (88) 99812-0453
- Fórum Cearense de Transsexuals (FOCERTRANS) - Bárbara Queiroz - Coordenadora Estadual - contato: (85) 99771-1679
- Primeira Secretária da Diversidade do Brasil - Secretária Michelle - contato: (85) 99959-1564
- Disque Direitos Humanos - Disque 100, para denunciar violações de direitos humanos.



VOCE SABIA?

Pesquisas aponta que a LGBTfobia é a terceira maior causa para bullying. Além disso, a Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil de 2016 apontou que 73% das e dos estudantes LGBTQIA+ já relataram terem sido agredidos verbalmente e outros 36% fisicamente. A intolerância sobre a sexualidade levou 58,9% das/os alunas/os que sofrem agressão verbal constantemente a falar às aulas pelo menos uma vez ao mês.



06 Para informar-se mais e entender melhor



Você sabia?

A **bandeira do arco-íris** é o símbolo da comunidade LGBTQIA+. Existem outras bandeiras com variações de cores e símbolos, cada uma representando uma das identidades. A bandeira do arco-íris passou a ser utilizada na década de 1970. A mais recente mudança, com relação às bandeiras foi a incorporação das cores da luta antirracista, da bandeira trans e da simbologia intersexo. A nova bandeira LGBTQIA+ foi lançada em 2022 e incorpora as cores da luta antirracista, da bandeira trans e pessoas intersexo (Barbosa, 2022).

O que é o nome social?

É o nome pelo qual pessoas transsexuais ou travestis preferem ser chamadas e possui a mesma validade e proteção que o nome que já conhecemos, chamado de nome de registro. O nome social é assegurado pelo Decreto nº 8.727/2016.

Fatos importantes

O Brasil é o país com a maior parcela de pessoas que se identificam como LGBTQIA+. A informação foi divulgada pelo consultório Ipsos, na base de uma pesquisa realizada on-line em junho de 2023, em que participaram pessoas de 30 países e publicada para o mês de Orgulho LGBTQIA+.

Em 1990, a **homossexualidade deixa de ser considerada doença.** Uma das conquistas da comunidade LGBTQIA+ no Brasil mais importantes. A homossexualidade deixa de ser considerada doença, no dia 17 de maio de 1990. Ser LGBTQIA+ deixou de ser considerado uma doença mental (Milano, 2017).

A denominação "homossexualismo" deu lugar à homossexualidade e já não constava mais na Classificação da Organização Mundial da Saúde (OMS). Então, homossexuais deixaram de ser submetidos a tratamentos de "cura", e 17 de maio passou a ser o Dia Internacional Contra a Homofobia. A doença homossexualismo deixou de existir, mas o preconceito e a violência, não.

A partir de 2020 **pessoas LGBTQIA+ enfim conseguiram doar sangue** sem restrições específicas. Tal conquista veio da decisão do STF que deu fim a medidas sanitárias LGBTfóbicas.

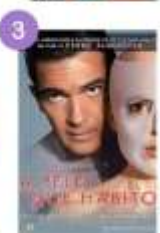
Dicas de filmes



1
Meninas não choram
Direção: Kimberly Ferenc.
EUA, 2000.



2
Minha vida em cor-de-rosa
Direção: Alain Bermet.
França, 1992.



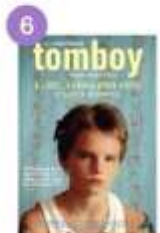
3
A pele que habito
Direção: Pedro Almodóvar.
Espanha, 2011.



4
Mi educación
Direção: Pedro Almodóvar.
Espanha, 2004.



5
O segredo do Brokeback Mountain
Direção: Ang Lee.
EUA, 2005.



6
Tomboy
Direção: Céline Sciamma.
2012.



Dicas de séries



1
Orange is the new black
(Netflix), 2015 - 2021.



2
Sense8
(Netflix), 2015 - 2018.



3
The Fosters
(Freeform), 2013.



4
Su au Cait
(Amazon), 2018.



5
A vida de Jess
(Amazon), Disney Home & Health, 2015.



6
Madrões de setembro
(Prime), 2021.



ANEXO A - Legislação Federal - Estágio - Lei 11788, de 25.09.08



Legislação Federal - Estágio - Lei 11788, de 25.09.08

LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.

Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

§ 3º As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

ANEXO B – Modelo de TCE



TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO

TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO OBRIGATÓRIO DAS ESCOLAS ESTADUAIS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL - TCE, com o objetivo de proporcionar aos alunos regularmente matriculados na 3ª série do Curso TÉCNICO EM COMÉRCIO o desenvolvimento de competências da atividade profissional do referido curso, contribuindo para a sua inclusão social e econômica nos termos da Lei nº 11.788 de 25/09/08, regulamentada pelo Decreto Estadual nº 30.933, de 29/06/12, alterado pelo Decreto Estadual nº 32.075, de 31/10/16 e da Lei de Diretrizes e Bases – LDB nº 9.394 de 20/12/1996, que entre si celebram as partes a seguir nomeadas:

UNIDADE DE ENSINO	
Escola: Endereço: Bairro: Cidade/UF:	CNPJ: Diretor Escolar: Fone:

EMPRESA/INSTITUIÇÃO	
Razão Social: Nome Fantasia: CNPJ: Razão Social Filial: - Nome Fantasia Filial: - Nº Reg. Conselho/Outros Registros: - Endereço: Bairro: Cidade/UF: Representante Legal: CPF: Doc. Identificação:	Fone: SUPERVISOR(ES):

ESTAGIÁRIO(A)	
Código de Matrícula: (ANEXO I) Nome Social: Nome: Endereço: Bairro: Cidade/UF:	RG: Data Nascimento: CPF: Curso/Série: TÉCNICO EM COMÉRCIO Fone:

RESPONSÁVEL LEGAL PELO ALUNO	
Nome: Endereço: Bairro: Cidade/UF:	RG: CPF: Fone:

Plano de Atividades a serem desenvolvidas (ANEXO II)*

* Esse rol de atividades vem anexo ao termo de compromisso via sistema



Resolvem celebrar o presente Instrumento, em conformidade com o disposto na Lei Federal Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, e o Decreto Estadual Nº 30.933, de 29 de junho de 2012, alterado pelo Decreto Estadual Nº 32.075, de 31 de outubro de 2016, convencionado às Cláusulas e Condições seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

Este instrumento tem por objetivo formalizar as condições indispensáveis à concessão de estágio obrigatório dos alunos regularmente matriculados na 3ª série do Curso TÉCNICO EM COMÉRCIO das Escolas Estaduais de Educação Profissional, com interveniência e assinatura da Unidade de Ensino, bem como particularizar a relação jurídica especial existente entre o Estudante e a Concedente, não caracterizando vínculo empregatício de qualquer natureza, nos termos do que dispõe o Art. 3º da Lei nº 11.788/08.

CLÁUSULA SEGUNDA – DO LOCAL DE ESTÁGIO

O estágio dar-se-á nos órgãos e/ou instituições da concedente, nas áreas de seu interesse, ofertando instalações em condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem profissional compatível com a área de sua formação técnica, de acordo com o art. 9º e incisos da lei nº 11.788/98.

Parágrafo Único – Profissionais Liberais de nível superior devidamente registrados em seus conselhos de fiscalização profissional podem ofertar estágio, desde que: disponibilize um funcionário(a) de seu quadro de pessoas com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso técnico do estagiário.

CLÁUSULA TERCEIRA - DA CARGA HORÁRIA

O estágio obrigatório do Curso TÉCNICO EM COMÉRCIO das Escolas Estaduais de Educação Profissional, terá carga horária máxima de 250 horas, de acordo com o projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§1º - Com exceção dos cursos de Meio Ambiente e Turismo, os cursos com 400h terão sua carga horária distribuída da seguinte forma:

I - 300h em campo de estágio;
 II - 100h destinadas à preparação e avaliação das práticas de estágio com a seguinte distribuição: 20h - Preparação para o Estágio, 20h - Mediação e 60h - Pesquisa, Planejamento e Execução do Projeto Social.

§2º - A carga horária do curso técnico em Guia de Turismo será distribuída da seguinte forma:

I - 260h em campo de estágio;
 II - 40h destinadas ao roteiro turístico previsto no Plano de Curso;
 III - 100h destinadas à preparação e avaliação das práticas de estágio com a seguinte distribuição: 20h - Preparação para o Estágio, 20h - Mediação e 60h - Pesquisa, Planejamento e Execução do Projeto Social.

CLÁUSULA QUARTA – DA UNIDADE DE ENSINO

A Unidade de Ensino obrigará-se-à a:

- (a) Coordenar o processo pedagógico do Estágio obrigatório;
- (b) Preparar o(a) estagiário(a), em instância preliminar, para inseri-lo(a) na hierarquia laboral e corporativa;
- (c) Orientar e supervisionar a execução das práticas desenvolvidas no plano de atividades pelo estagiário, conforme estabelecido no Anexo II deste Termo;
- (d) Avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;
- (e) Garantir a participação da Concedente em processo seletivo dos estagiários, quando solicitado;
- (f) Garantir o cumprimento das 100h destinadas à preparação e avaliação das práticas de estágio com a seguinte distribuição: 20h - Preparação para o Estágio, 20h - Mediação e 60h - Pesquisa, Planejamento e Execução do Projeto Social;
- (g) Acompanhar, orientar e supervisionar as atividades do professor-orientador de estágio, observando-se o disposto no inciso III, art. 7º, Lei do Estágio;
- (h) Captar as vagas de estágio, acompanhar a execução do Termo de Compromisso de Estágio e o preenchimento do Termo de Realização de Estágio, zelando pelo cumprimento de todas as suas cláusulas e condições estabelecidas;
- (i) Informar, de imediato, à Concedente e à SEDUC/COEDP (Coordenadoria de Educação Profissional), qualquer alteração na situação escolar do aluno, tais como: trancamento da matrícula, abandono, reprovação, conclusão de curso, falta de assiduidade, transferência de Unidade de Ensino e outras;
- (j) Comunicar à Concedente do estágio, através do orientador de estágio, início e término do ano letivo e as datas de realização das avaliações escolares, conforme estabelece a Lei do Estágio - Lei nº 11.788/08 artigo 7º, inciso VII;
- (k) Responsabilizar-se pela inserção e validação das frequências no SICE, garantindo a concessão da bolsa de estágio de acordo com a Cláusula Décima Primeira deste Termo de Compromisso de Estágio, implicando seu atraso na não concessão regular da bolsa de estágio;
- (l) Fornecer os equipamentos de proteção individual ao estagiário/EPI sempre que a natureza do estágio exigir;



CLÁUSULA QUINTA – DO ESTAGIÁRIO

O(a) estagiário(a) obrigará-se a:

- (a) Cumprir, com empenho, a programação de estágio e realizar as atividades de aplicação que lhe forem prescritas;
- (b) Assumir o compromisso de bom desempenho escolar e frequência a partir de sua permanência no estágio;
- (c) Informar de imediato à unidade de ensino, qualquer impedimento que possa provocar a interrupção temporária ou definitiva do estágio;
- (d) Observar as condições fixadas para o estágio, especialmente quanto ao plano de atividades, à jornada e ao horário ajustados;
- (e) Atender às normas de trabalho vigentes no âmbito da Concedente, desde que esteja de acordo com a Lei nº 11.788 de 25/09/08 e o Decreto Estadual nº 30.933 de 29/06/2012, alterado pelo Decreto Estadual nº 32.075, de 31/10/16;
- (f) Seguir a orientação articulada entre o Supervisor de estágio e o Orientador designados respectivamente, pela concedente e pela Instituição de Ensino;
- (g) Conduzir-se de maneira compatível com as responsabilidades do estágio, empenhando-se para seu melhor rendimento;
- (h) Assumir a vaga de estágio captada, salvo nos casos de oferta em ambientes ou atividades vetadas. Caso o aluno se recuse a cumprir o estágio no local estabelecido, por motivo íntimo, ficará responsável pela captação de sua própria vaga, sob o acompanhamento e aprovação da instituição de ensino;
- (i) Assinar, no local de estágio, a folha de frequência individual e solicitar diariamente o visto do supervisor de estágio.

CLÁUSULA SEXTA – DA CONCEDENTE

Cabe à Concedente:

- (a) Ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;
- (b) Receber, acompanhar, esclarecer e estimular o estagiário durante o processo de aquisição de conhecimento prático;
- (c) Garantir que o processo de transmissão de conhecimento se faça por etapas organizadas, do mais simples ao mais complexo de acordo com o plano de atividades;
- (d) Assegurar que as atividades de estágio sejam compatíveis com a formação profissional técnica do educando, conforme estabelecido no Anexo II deste Termo;
- (e) Assegurar ao estagiário(a), carga horária compatível com seu horário escolar e destinadas 4 (quatro) horas para mediação, 1 (uma) vez por mês;
- (f) Designar servidor de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência na área de conhecimento desenvolvido no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente; exceto para o curso técnico em Enfermagem;
- (g) Para o curso técnico em Enfermagem, o preceptor - supervisor da área a ser desenvolvida no estágio é o orientador de estágio. Ele é responsável pelo acompanhamento, supervisão e avaliação das atividades do estágio;
- (h) O supervisor responsabilizar-se-á pelo visto diário na folha de frequência individual do estagiário;
- (i) Fornecer Termo de Realização de Estágio (TRE) da carga horária cumprida, conforme artigo 9º, inciso V da Lei nº 11.788 de 25/09/08;
- (j) Reduzir à metade a carga horária do estágio nos períodos de avaliação escolar, previamente informados pela Instituição de Ensino, a fim de garantir um bom desempenho do estudante.

CLÁUSULA SÉTIMA – DO SEGURO

Na vigência do presente Termo de Compromisso, compete à SEDUC, contratar em favor do(a) estagiário(a) seguro contra acidentes pessoais, através da empresa securitária Seguros SURA SA de Seguros Gerais, sob apólice nº 92 para estagiários do EIXO SAÚDE, e apólice nº 91, referente aos estagiários do EIXO GERAL.

Parágrafo Único – A cobertura deste Seguro é básica: MA (Morte Acidental), IPA (Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente).

CLÁUSULA OITAVA – DO PRAZO PARA CONCLUSÃO DO ESTÁGIO

De acordo com o art. 3º do Decreto Estadual nº 32.075 de 31 de outubro de 2016, o aluno estagiário dos cursos ofertados pelas escolas estaduais de educação profissional, salvo casos excepcionais, devidamente justificados, analisados e autorizados discricionariamente pela Coordenadoria da Educação Profissional - COEDP, da Secretaria da Educação, terão os seguintes prazos, a partir da data inicial da disciplina de estágio, para a sua conclusão:

I - até 6 (seis) meses consecutivos para o estágio com carga horária total de 400 (quatrocentas) horas;

II - até 8 (oito) meses consecutivos para o estágio com carga horária total de 600 (seiscentas) horas.

Parágrafo Único – A duração do estágio ora firmado não deverá ultrapassar a data prevista para o encerramento do ano letivo no qual o estudante está matriculado na disciplina de estágio obrigatório, devendo qualquer necessidade excepcional de extensão ser devidamente justificada e autorizada pela SEDUC.



CLÁUSULA NONA – DA JORNADA DE ESTÁGIO

A jornada de atividades do estagiário deverá ser compatível com o seu horário escolar, não excedendo a jornada de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, de acordo com o art. 10 e incisos, da Lei nº 11.788 de 25/09/08.

Parágrafo Único: No período no qual não houver aula ou qualquer atividade escolar, poderá ocorrer o estágio de até 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais - respeitando-se o intervalo - conforme consta no Projeto Pedagógico do curso, em conformidade com o art. 10, § 1º da referida Lei.

CLÁUSULA DÉCIMA – DAS VEDAÇÕES

É vedado ao estagiário:

- (a) Praticar o estágio na própria unidade de ensino, com exceção das 100h destinadas a preparação e avaliação das práticas de estágio, e dos casos autorizados pela SEDUC;
- (b) Assumir atribuições diversas daquelas estabelecidas no Anexo II deste Termo;
- (c) Exercer atividades perigosas, insalubres ou degradantes;
- (d) Realizar estágio: entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;
- (e) Comparecer ao campo de estágio sem estar devidamente fardado, exceto nos casos justificados e autorizados pela SEDUC;
- (f) Realizar estágio em feriados nacionais.

§1º – Fica a critério da escola a realização do estágio em feriados regionais, contanto que justifique no campo de observação da frequência individual do estagiário.

§2º – O descumprimento das obrigações previstas na legislação do estágio caracteriza vínculo de emprego do estagiário com a Concedente para todos os fins trabalhistas e previdenciários, exceto para a Administração Pública, conforme

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DA BOLSA DE ESTÁGIO

A bolsa estágio será concedida por hora estagiada de acordo com o cumprimento da carga horária do estágio supervisionado curricular. O Governo do Estado do Ceará, através da Secretaria da Educação, concederá bolsa estágio equivalente a R\$ 369,46 (trezentos e sessenta e nove reais e quarenta e seis centavos) a cada 100 horas, nos termos do § 1º do art. 5º do Decreto Estadual nº 30.933, de 29 de julho de 2012, alterado pelo art. 1º do Decreto Estadual nº 32.075 de 31 de outubro de 2016, que institui a Bolsa de Estágio, com a valor atualizado pela Lei Estadual nº 15.747 de 29 de dezembro de 2014.

§1º - O pagamento da bolsa estágio será feita mensalmente, referente às horas estagiadas no mês anterior.

§2º - A concessão de bolsa estágio ocorrerá uma única vez para cada estagiário, independente da necessidade de repetir a ação mediante reprovação no curso ou por outro motivo.

§3º - Será pago na parcela final, após a conclusão do estágio, valor da bolsa acrescido do recesso remunerado, de acordo com a carga horária do curso técnico desenvolvido, conforme parágrafo 1º da Cláusula Décima.

§4º - O valor referente à bolsa estágio será creditado em conta corrente do aluno como titular (nome e CPF), aberta de acordo com as orientações da SEDUC, que não se responsabilizará pelo pagamento de quaisquer ônus decorrente de cobranças bancárias e tarifas.

§5º - A data da concessão dependerá do cumprimento dos procedimentos de envio das frequências assinadas e validadas pela escola quanto a prazo e padrão estabelecidos.

§6º - A SEDUC poderá suspender temporariamente a concessão da bolsa estágio quando ocorrerem as seguintes situações:

I - Pelo afastamento, justificado e aprovado pela COEDP/SEDUC, do curso em que o estagiário esteja matriculado;

II - Por conduta incompatível com os objetivos do estágio ou descumprimento de qualquer obrigação assumida na oportunidade da assinatura do Termo de Compromisso de estágio ou ainda, definitivamente, por transgressão grave sem direito a retomar a receber a concessão;

§7º - Cessa o pagamento da bolsa estágio quando ocorrerem as seguintes situações:

I – Pelo abandono, interrupção ou conclusão do curso em que o estagiário esteja matriculado;

II – Pelo não cumprimento da carga horária total do estágio na forma prevista na Cláusula Oitava, deste Termo.



CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DO AUXÍLIO TRANSPORTE

O auxílio transporte poderá ser concedido, quando necessário, ao estagiário em forma de pecúnia, para o deslocamento proporcional aos dias efetivamente estagiados, sendo vedado qualquer desconto na bolsa estágio, conforme disposto do art. 2º do Decreto Estadual nº 32.075, de 31 de Outubro de 2016, nos seguintes termos:

I - Para os estagiários matriculados nas escolas de Fortaleza o valor correspondente a meia passagem estudantil no valor vigente estipulado para o transporte urbano da cidade de Fortaleza/CE;

II - Para os estagiários matriculados nas cidades pertencentes as regiões metropolitanas e ao interior do Estado, o mesmo valor pago ao servidor público, tendo como limite o valor vigente estipulado para o vale transporte urbano Tipo A da cidade de Fortaleza/CE.

Parágrafo Único - Os estagiários que utilizarem transportes disponibilizados gratuitamente pela administração pública para o deslocamento até o local de estágio não farão jus ao auxílio transporte.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO RECESSO

É assegurado ao estagiário, recesso proporcional, remunerado na conclusão do estágio, conforme determina o art. 13º, § 2º, da Lei nº 11.788/08 e Decreto Estadual nº 30.933/12, alterado pelo Decreto Estadual nº 32.075, de 31/10/16.

Parágrafo Único – O(s) dia(s) de recesso remunerado previsto(s) neste Termo de Compromisso de Estágio – TCE, deverá(ão) ser concedido(s) proporcional à carga horária do curso TÉCNICO EM COMÉRCIO, equivalente a 250 horas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DA AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO

A avaliação constante no Termo de Realização de Estágio – TRE reserva-se a cumprir uma exigência legal do artigo 9º, inciso V da Lei nº 11.788 de 25/09/08, que trata da avaliação de desempenho das atividades desenvolvidas na concedente, não devendo, portanto, ser utilizado para fins de aprovação na disciplina de estágio.

I - A avaliação do estágio deve ser realizada através dos instrumentos de avaliação constantes no Manual do Itinerário Formativo;

II - O estudante que não atingir a nota mínima (6.0) na disciplina de estágio ou em qualquer outra disciplina – Base Comum e (ou) Base Técnica –, deverá repetir todas as disciplinas da 3ª série, inclusive, o estágio.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DO DESLIGAMENTO DO ESTAGIÁRIO

O presente Termo de Compromisso de Estágio será finalizado quando:

- (a) Automaticamente ao término do estágio;
- (b) Por livre e unilateral deliberação da Concedente ou do estagiário, mediante comunicação prévia por escrito;
- (c) Por conclusão, abandono ou cancelamento de matrícula do curso realizado pelo estagiário;
- (d) Por solicitação da Unidade Escolar, quando a Cláusula Quinta for infringida sem direito a retornar a receber a bolsa estágio.



GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ
Secretaria da Educação
Coordenadoria de Educação Profissional

ANEXO I

COMPROVANTE DE MATRÍCULA



GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ
Secretaria da Educação
Coordenadoria de Educação Profissional

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO DO ESTADO DO CEARÁ

SIGE - Sistema Informatizado de Gestão Educacional | Comprovante de Matrícula

Ano Letivo : 2021

Veterano - Matriculado

CÓDIGO :

NOME DO ALUNO :

NOME DA MÃE :

DATA DE NASCIMENTO :

ESCOLA ORIGEM :

OFERTA ORIGEM :

ESCOLA ATUAL :

OFERTA ATUAL :

DATA DE EMISSÃO :

ASSINATURA DO SECRETÁRIO(A)/DIRETOR(A) (COM CARIMBO)



ANEXO II

PLANO DE ATIVIDADES DE ESTÁGIO

COMPETÊNCIAS

- REORGANIZAR O AMBIENTE DA LOJA
- ATENDER CLIENTES INTERNOS
- ATENDER CLIENTES EXTERNOS
- REPOR GÔNDOLAS
- ABORDAR CLIENTES
- REALIZAR VENDAS
- PRECIFICAR PRODUTOS
- ETIQUETAR PRODUTOS
- DISPOR VITRINES
- PREPARAR VITRINES
- ORGANIZAR LAYOUT DO PDV
- REALIZAR CONTROLE DE ENTRADA DE MATERIAIS
- REALIZAR CONTROLE DE SAÍDA DE MATERIAIS
- ELABORAR POLÍTICAS DE VENDA
- ELABORAR ESTRATÉGIAS DE VENDAS
- REALIZAR PROTOCOLOS
- ARQUIVAR DOCUMENTOS
- ELABORAR RELATÓRIOS
- TABULAR DADOS
- APRESENTAR RELATÓRIOS
- ELABORAR PLANILHAS ELETRÔNICAS
- MANUSEAR PLANILHAS ELETRÔNICAS
- ELABORAR CATÁLOGOS
- REALIZAR MELHORIAS CONTÍNUAS NO SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE
- AUXILIAR NO SISTEMA DE GESTÃO DE ESTOQUES
- REALIZAR MELHORIAS CONTÍNUAS NO CONTROLE DE ESTOQUES
- EXECUTAR PROJEÇÕES DE NECESSIDADES DE ESTOQUES
- EXECUTAR PROJEÇÕES DE NECESSIDADES DE MATERIAIS DE CONSUMO
- REALIZAR MELHORIAS NO SISTEMA DE ARMAZENAGEM
- REALIZAR IDENTIFICAÇÃO DOS MATERIAIS
- EXECUTAR CONTROLE FINANCEIRO
- REALIZAR ATIVIDADES DE CHECK OUT
- ANALISAR O SISTEMA TRIBUTÁRIO DA EMPRESA
- REALIZAR PAGAMENTOS
- ELABORAR MATERIAIS DE COMUNICAÇÃO
- ELABORAR PESQUISA DE MERCADO CONDIZENTE AS NECESSIDADES DA EMPRESA
- APLICAR PESQUISA DE MERCADO
- TABULAR DADOS DE PESQUISA
- FAZER RELATÓRIO CONCISO
- ELABORAR RESULTADOS DE PESQUISA DE MERCADO



GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ
Secretaria da Educação
Coordenadoria de Educação Profissional

PLANO DE ATIVIDADES DE ESTÁGIO

COMPETÊNCIAS

- ELABORAR PROJETOS DE MELHORIAS ORGANIZACIONAIS
- APRESENTAR RESULTADOS DE PESQUISA DE MERCADO
- ALIMENTAR E UTILIZAR OS SIG NO CAMPO DE ESTÁGIO
- EMITIR NOTA E CUPOM FISCAL
- ATUALIZAR E ACOMPANHAR AS MÍDIAS SOCIAIS UTILIZADAS NO CAMPO
- ELABORAR E ATUALIZAR CADASTRO DE CLIENTES
- REDIGIR E ENCAMINHAR DOCUMENTOS OFICIAIS

ASSINATURA DO COORDENADOR(A)/DIRETOR(A) (COM
CARIMBO)

ANEXO C – Ficha de dados cadastrais da instituição parceira

***EEEP PROFESSOR MOREIRA DE
SOUSA CURSO TÉCNICO EM _____
DADOS CADASTRAIS DA EMPRESA PARA OFERTA DE
ESTÁGIODADOS DA INSTITUIÇÃO PARCEIRA***

Razão Social:

Nome fantasia da instituição:

CNPJ:

Especificação da atividade:

E-mail institucional:

Telefone institucional:

Nome do representante legal:

E-mail do representante legal:

CPF do representante legal:

RG do representante legal:

Nome do supervisor do estágio:

E-mail do supervisor do estágio:

Contato 1: E-mail do contato:

Endereço da instituição:

Número:

Complemento:

CEP:

Bairro:

Município:

Número de vagas disponibilizadas pela instituição/empresa: