
PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DA POPULAÇÃO LGBTI+

Mercado de trabalho e Renda




TODXS

Descrição de página: Esta página possui o fundo roxo, títulos em branco e é dividida em dois blocos. Tem ilustrações de quatro pessoas de roupas e cabelos coloridos e diversos.

Equipe responsável

DESENVOLVIMENTO E APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

Anderson Henrique França Figueiredo Leão

Luiz Henrique Miguel

Simone Braghin

Rodrigo Cavalcante Michel

Priscila Freires Rosso

RELATÓRIO

Coordenação

Brume Dezebrom Iazzetti

Gabriela Melo

Iveli de Paula Sousa

Marcos Felipe Lopes de Almeida

Pedro Barbabela

Redação e Revisão

Anielle Oliveira Monteiro

Carlos Henrique Lima

Cássia Regina Santos

Everton Cabral Maciel

Gabriel Oliveira

Gabriela Melo

Gabriella Gontijo Souza Macedo

Iveli de Paula Sousa

Leandro Mendes de Melo

Leticia Ambrosio

Letícia Sakihama De Menezes Hora

Lívia Oliveira Lino

Luddy Searom Carias de Moraes

Marcela Pinto Ferreira de Queiroz

Marcos Felipe Lopes de Almeida

Raquel Lopes

Maurício dos Santos Cintra Lima

Milo Noronha Rocha Utsch

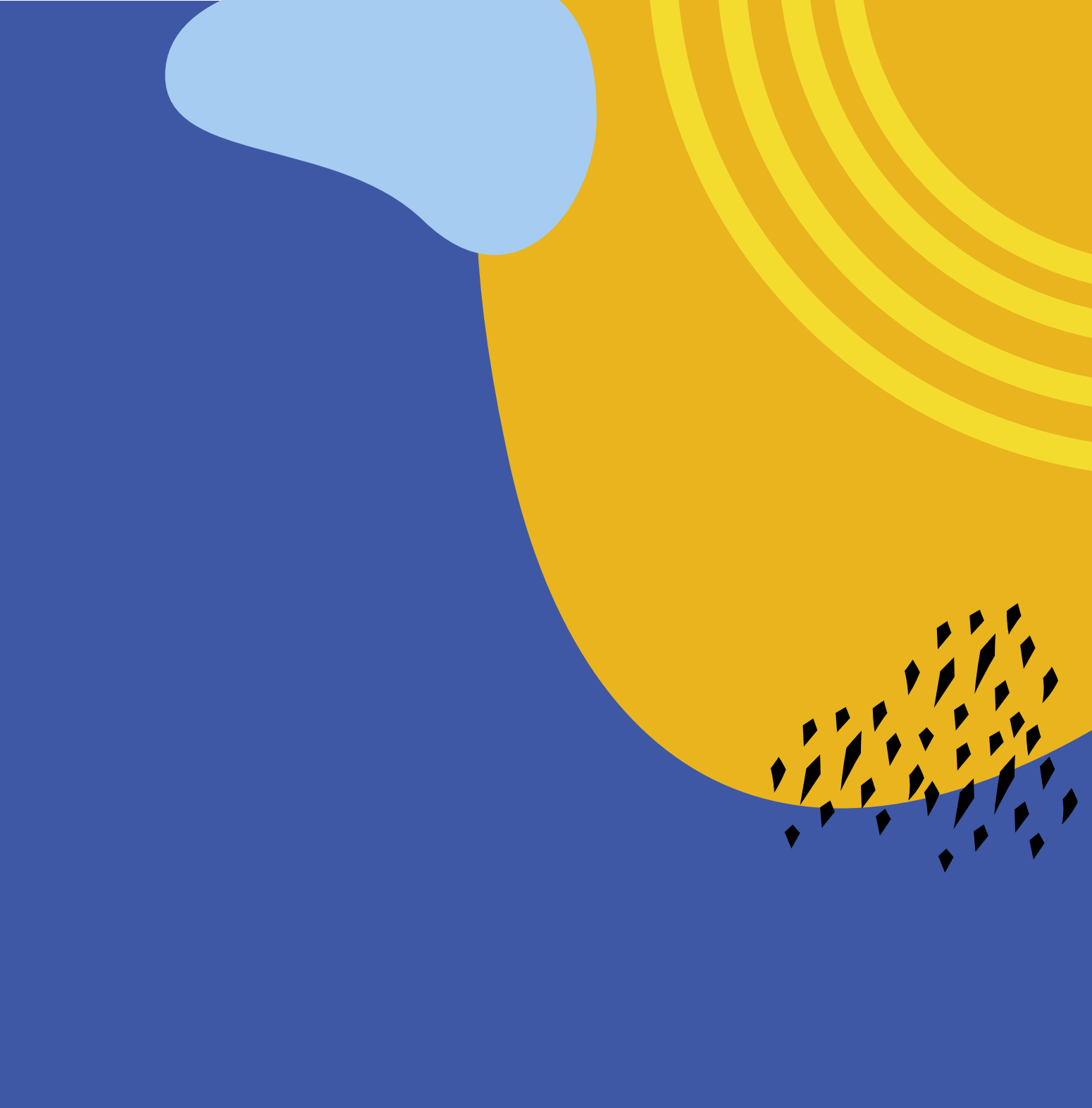
Pedro Barbabela

Pedro Henrique Dias Alves Bernardes

Ramon Silva Costa

Vinícius Rodrigues Costa da Silva

Whalas de Almeida Rocha



Esta é uma publicação da TODXS, licenciada com uma Licença Creative Commons – Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional, o que significa que qualquer pessoa é livre para: compartilhar, copiar e redistribuir o material em qualquer meio ou formato; adaptar, remixar, transformar ou construir materiais a partir deste; sendo a utilização apenas para fins não comerciais e desde que seja dado o devido crédito às pessoas autoras, fornecido o link para a licença e indicado se foram feitas alterações.



Descrição de página: Esta página possui fundo azul, texto com letras brancas e um desenho com formas abstratas nas cor azul claro, amarelo e preto.

AGRADECIMENTOS

A produção deste relatório só foi possível graças às contribuições de várias pessoas apoiadoras:

Ana Beatriz Santos
Lorenz Gobbi Ismael
Myrella Olivia Alves Eufrazio
Pablo Café Gomes Chaves
Ubirajara de None Caputo

Essa participação foi imprescindível para aumentarmos o nível de diversidade e inclusão no nosso relatório, contemplando uma diversidade de corpos que interseccionam uma variedade de marcadores sociais de orientação sexual, identidade de gênero, étnico-racial, deficiência, classe social e outros. A TODXS agradece pela confiança e parceria em busca do propósito de transformar o Brasil em um país verdadeiramente inclusivo e livre da discriminação para pessoas LGBTI+.

SUMÁRIO

4 AGRADECIMENTOS

7 PREFÁCIO

10 APRESENTAÇÃO

9 INTRODUÇÃO

18 METODOLOGIA

19 Técnicas de coleta

19 Abrangência

20 Período de coleta e divulgação

21 Blocos e áreas temáticas

21 Bloco A - Identidade e perfil sociodemográfico

21 Bloco B - Mercado de Trabalho e Renda

22 Bloco C - Saúde

22 Bloco D - Participação e compreensão política

22 Bloco E - Discriminação

22 Validação dos dados

23 Relatório da Pesquisa Nacional

23 Limitações do estudo

25	RESULTADOS E DISCUSSÕES
25	Empregabilidade
29	Informalidade
32	Ocupação
35	Rendimentos
37	Programas de transferência de renda
38	Auto-afirmação no emprego
39	Análises cruzadas
40	Empregabilidade, renda e identidade étnico-racial
44	Empregabilidade e Identidade de gênero
47	Empregabilidade e Orientação sexual
49	Empregabilidade, Identidade de gênero e Raça
51	Empregabilidade e escolaridade
52	Programas de Transferência de Renda

64	CONCLUSÃO
----	------------------

66	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS
----	-----------------------------------

73	GLOSSÁRIO
----	------------------

73	Orientação sexual
----	-------------------

74	Identidade de gênero
----	----------------------

76	QUESTIONÁRIO
----	---------------------

76	Livro de códigos
----	------------------

76	Perguntas
----	-----------

Descrição de página: Esta página possui a continuação do sumário, fundo rosa, títulos em cinza com o texto em preto. Primeiro vem o número da página depois o tópico

PREFÁCIO

O que se verá nas páginas deste trabalho imprescindível e muito bem-vindo é uma realidade transpassada pela vulnerabilidade de pessoas LGBT para acessarem o mercado de trabalho, para se manterem nele ou enquanto estiverem a ele associadas. Tal vulnerabilidade decorre da LGBTfobia, entendida como uma prática, levada a cabo por uma instituição, pessoa ou grupo, ou pela própria vítima, justificada (muitas vezes subliminarmente) pela aplicação de um ideário que defende a hegemonia do modelo cisgênero-heterossexista, que estaria sob ameaça. Inúmeros estudos sobre a relação entre pessoas LGBT e o mercado de trabalho e renda chegaram a conclusões conhecidas, tais como: a maioria dos trabalhadores já presenciou discriminação em razão de orientação sexual em seu ambiente de trabalho; muitos trabalhadores preferem manter sua sexualidade na esfera privada para evitarem prejuízos em sua carreira profissional; é comum que empregadores evitem contratar pessoas LGBT, especialmente para cargos de maior prestígio profissional; sem falar de pessoas transexuais e travestis que quase nunca conseguem transpor a primeira etapa dos processos seletivos e, quando conseguem vaga, ficam expostas a abusos dos colegas e empregadores.

O que se quer neste trabalho é ir além. É preciso entender como e em que medida a vulnerabilidade das pessoas

LGBT influencia dimensões vitais de sua dignidade, com destaque para o tema mercado de trabalho e renda. A palavra dignidade está posta aqui em sua vocação kantiana, traduzida por eminentes juristas como a potência para viver plenamente em sociedade. Negar ou dificultar a alguém modos de sobrevivência adequados é uma eficiente arma de apagamento social, de segregar o que está distante do modelo hegemônico de poder - branco, masculino, heterossexual etc. - em uma categoria sub-humana. Por isso, são necessárias políticas públicas de prevenção e combate à desigualdade e, para isso, precisam-se dados.

Como testemunha ocular dos primeiros tempos da Aids, posso dar um exemplo eloquente sobre a importância de dados confiáveis em uma sociedade moderna. Nos idos anos 1980, era fundamental conhecer a prevalência de homens gays contaminados com o HIV. Era necessário, portanto, saber as frequências absoluta e relativa de contaminados. Mas esta última só se viabiliza quando se obtém o número total de homens gays em uma dada população e, para isso, utilizou-se ampla literatura que projetava que a população de homens gays adultos estava em algum lugar entre 3 e 10 por cento. Mas não havia estudos específicos sobre nossa população, tampouco se considerou que para uma população como a brasileira o intervalo entre 3 e 10 por

cento é abissal. Com essas projeções, se calculou que homens gays tinham até, isto é, no máximo, 11 vezes mais chances de terem sido contaminados pelo HIV do que homens heterossexuais (uso os termos da época). De lá para cá muita coisa mudou. Há novas tecnologias, mais eficientes e de baixo custo, para identificar a presença de HIV no sangue. Em jovens no início da vida sexual a prevalência de HIV é maior em mulheres. Homens gays ainda têm maior prevalência de serem portadores de HIV, mas ela provavelmente é muito menor do que se supôs no início da epidemia. Pois bem, a informação de que homens gays têm 11 vezes mais chance de serem portadores de HIV popularizou-se e impediu que homens gays doassem sangue até que decisão recentíssima do Supremo Tribunal Federal (STF) obrigou a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) revogar a respectiva portaria. Muita coisa teria sido diferente para milhões de pessoas que precisaram de sangue, se tivéssemos números precisos e atualizados ao longo desses 40 anos.

A importância de dados confiáveis e obtidos com rigor científico já se percebe nas agendas dos movimentos sociais. Há tempos se pressiona o IBGE para incluir dados sobre a população LGBT no censo demográfico. Também se pede às forças de segurança pública que melhor categorizem os crimes associados à LGBTfobia. Trabalhadores organizados atuam junto a seus sindicatos para desenvolverem pesquisas a fim de melhorar condições de trabalho de famílias LGBT. Temas como licença-paternidade ampliada para pais adotantes, faltas abonadas para acompanhar companheiro de mesmo sexo durante emergências de

saúde, políticas antidiscriminatórias para contratação e progressão profissional são alguns exemplos. Setores organizados da sociedade procuram influir em políticas educacionais para mitigar o bullying e o cyberbullying entre jovens. Em resumo, a sociedade brasileira abriga movimentos (e contramovimentos) sociais e políticos de combate ao preconceito contra pessoas LGBT e, numa sociedade civilizada, tais movimentos devem se lastrear em argumentos, e estes em dados de qualidade, como os que o leitor encontrará nesta seção.

Ubirajara de None Caputo é doutorando em Psicologia Social pelo Instituto de Psicologia da USP, onde desenvolveu pesquisa sobre violência contra pessoas trans e dedica-se atualmente ao estudo da discriminação em ambiente escolar.

APRESENTAÇÃO

A TODXS (todes) torna público e disponibiliza à sociedade o Relatório da Pesquisa Nacional por Amostra da População LGBTI+, que visa contribuir para a produção de conhecimento científico e para a formulação de ações empresariais e de políticas públicas baseadas em evidências. Por meio da apresentação de variáveis e indicadores, esta publicação busca disponibilizar conhecimento com base em estatísticas comparáveis e confiáveis sobre a população LGBTI+ no Brasil, traçando um panorama com foco nas condições socioeconômicas e demográficas, identidades, comportamentos, educação, trabalho, saúde, participação política e discriminação.

A TODXS é uma organização não governamental (ONG), criada em 2017, suprapartidária e sem fins lucrativos que promove a inclusão de pessoas LGBTI+ na sociedade com iniciativas de formação de lideranças, pesquisa, conscientização e segurança. A TODXS é formada por um time de pessoas voluntárias trabalhando de forma remota, em todo o território nacional, na criação de projetos de alto impacto para a população LGBTI+ brasileira. Existimos para transformar o Brasil em um país verdadeiramente inclusivo e livre da discriminação para pessoas LGBTI+.

A área de Pesquisa e Desenvolvimento da TODXS (todes) é composta por um time especializado na população LGBTI+ e suas interseccionalidades que busca, por

meio de levantamento de dados inéditos e produções de pesquisas de fácil acesso e entendimento, criar embasamento de inteligência de mercado, políticas públicas e impacto social.

O presente estudo é fruto do desafio assumido no primeiro semestre de 2018 para obtenção de dados relevantes sobre a população LGBTI+, traduzindo um novo ciclo de atuação da organização e o orgulho das pessoas que foram e das que são integrantes da organização.

Ainda são raros os estudos na realidade brasileira para criação de indicadores sobre a população LGBTI+, capazes de orientar a formulação de políticas públicas governamentais, bem como a atuação de instituições privadas. É necessário fomentar a inclusão de orientações sexuais e identidades de gênero de forma respeitosa, promovendo o acesso a programas, projetos e serviços de diversas áreas, em especial na saúde, educação e trabalho.

Com a divulgação deste trabalho, a TODXS (todes) socializa os dados obtidos na tentativa de minimizar a escassez de dados sobre a referida população e espera que este material seja utilizado inclusive por pessoas pesquisadoras para ampliar análises, reverberando no fortalecimento e desenvolvimento de outros estudos desta natureza. Assim, a TODXS (todes) reafirma a necessidade da sistematização das variáveis e do reconhecimento público das dimensões e particularidades da população LGBTI+.

INTRODUÇÃO

O Brasil é um país de dimensões continentais, com uma população, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), de aproximadamente 210 milhões de habitantes, e marcado por desigualdades sociais, políticas, raciais, de gênero e de acesso a bens. Essas disparidades, por sua vez, são caracterizadas pela pobreza, desemprego, machismo, racismo¹, LGBTIfobia², misoginia³, capacitismo⁴, violência, entre outras questões relacionadas a adversidades sociais. Esse contexto encontra-se presente no dia a dia das pessoas LGBTI+ (pessoas que se identificam como lésbicas, gays, bissexuais, travestis, trans, intersexos e demais identidades e expressões de gênero e orientações sexuais), com agravantes para as que vivem em situação de pobreza, as mulheres, as pessoas com deficiência, as pessoas negras, as pessoas trans, entre outras que trazem no corpo, na pele, na aparência, nas atitudes e nos comportamentos a diversidade da existência humana.

Ao discutirmos sobre a população LGBTI+ no Brasil, a escassez de dados oficiais governamentais torna-se um obstáculo para a produção de estudos e pesquisas que possam servir de subsídio para políticas públicas focadas nas reais necessidades desse grupo. Algumas Unidades Federativas brasileiras produziram dados sobre a violência contra a população LGBTI+, conforme apresentado no Anuário Brasileiro de Segurança Pública (BUENO; LIMA, 2019). Contudo, ainda assim, não é possível saber com exatidão sobre a violência que vitimiza esse grupo especificamente, tendo em vista que, nos registros de violência, os campos sobre orientação sexual e identidade de gênero não necessariamente são obrigatórios ou sequer existem para serem preenchidos.

Embora seja uma preocupação constante, as demandas das pessoas LGBTI+ não se resumem ao combate aos atos de violência. Por outro lado, entende-se também que as políticas públicas são complemen-

1. De acordo com Silvio Almeida (2019, p. 25), o racismo “é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencam”.

2. Medo, opressão ou ódio irracional dirigidos às pessoas LGBTI+ em virtude de orientação sexual e/ou identidade/expressão de gênero que fogem aos padrões heteronormativos e cisnormativos (TODXS, 2020).

3. A palavra é utilizada para designar o comportamento de

ódio, desprezo, discriminação aversão ou violência a mulheres (LOURENÇO, 2020).

4. É um sistema que inferioriza e discrimina pessoas com deficiência, estando associado com a produção de poder e se relaciona com a temática do corpo por uma ideia de padrão corporal perfeita; também sugere um afastamento da capacidade e da aptidão dos seres humanos, em virtude da sua condição de deficiência (CAMPBELL, 2020; CERTEZA, 2019).

tares e, portanto, não é possível reduzir os crimes tipificados em lei sem pensar as políticas de educação, saúde, cultura, esporte, trabalho, entre outras.

Considerando que o fortalecimento da sociedade civil organizada é fundamental na luta pelo reconhecimento de direitos de grupos historicamente excluídos e/ou em situação de vulnerabilidade, busca-se uma aproximação com a história do movimento LGBTI+ no Brasil e seu protagonismo nas diversas pautas da política pública nacional, numa incessante busca pelo reconhecimento gradual da pauta LGBTI+ e da diversidade de experiências vividas pelas pessoas integrantes desse grupo.

Logo, a Pesquisa Nacional por Amostra da População LGBTI+ nasce no contexto de necessidade de se reconhecer as vivências, experiências, alegrias, dores, possibilidades e desafios dos nossos pares e, apesar de inédita, torna-se mais um capítulo do trabalho realizado há décadas por diferentes atores do movimento LGBTI+ brasileiro, que ganhou força a partir da década de 1970 e possibilitou a projeção dos direitos desse grupo a nível nacional. Nesse sentido, foi criado, em 1978, o “Somos: grupo de afirmação homossexual”, compreendido como o primeiro movimento organizado de indivíduos homossexuais⁵ voltado para questões políticas.

O movimento LGBTI+ ganha força e traz o debate da diversidade sexual e de gênero para o âmbito público, com as publicações do “O Lâmpião da Esquina”, jornal voltado principalmente para homens cis

homossexuais e que permaneceu ativo de 1978 a 1981, e da revista “Chanacomchana”, com foco em mulheres cis lésbicas. Ao longo do período de transição da Ditadura Militar para o governo democrático, inicia-se o diálogo do movimento LGBTI+ com o governo brasileiro.

Inicialmente, buscou-se incluir a proibição da discriminação por orientação sexual na Assembleia Constituinte (1987-1988), mas sem sucesso (LELIS; ALMEIDA; ROSA, 2019). Entretanto, durante o mesmo período, movimentos feministas ganham maior visibilidade e começam a conquistar as primeiras políticas públicas para mulheres durante a década de 1980 (FARAH, 2004), processo que será fundamental para o início das políticas de inclusão de minorias sociais no país.

Tal época também foi marcada por episódios violentos e arbitrários, como é o caso da Operação Tarântula, deflagrada em fevereiro de 1987, que chegou a prender trezentas travestis, com a justificativa de combate à epidemia de HIV/AIDS⁶ (Vírus da Imunodeficiência Humana/ Síndrome da Imunodeficiência Adquirida) (CAVALCANTI; BARBOSA; BICALHO, 2018).

Impulsionado também pela epidemia de HIV/AIDS, inaugura-se uma nova fase do movimento, com ações articuladas de combate à AIDS e início do reconhecimento da visibilidade a lésbicas, bissexuais, travestis e trans, ainda que com pautas voltadas principalmente à saúde (FACCHINI; DANILIAUSKAS; PILON, 2013).

5. Nesse sentido, “homossexualidades era o termo utilizado até o começo dos anos de 1990 para se referir ao conjunto de orientações sexuais e identidades de gênero consideradas não normativas ou dissidentes” (QUINALHA, 2018, p. 15).

6. De acordo com UNAIDS (2017, p. 26), “o HIV é um vírus que enfraquece o sistema imunológico, podendo levar, em último caso, à AIDS”.

Com a liderança da população LGBTI+ no combate à AIDS, a articulação do movimento em diferentes frentes e, ainda, a realização da primeira Parada do Orgulho LGBT em São Paulo, a diversidade sexual e de gênero não mais se restringe apenas aos espaços privados, expandindo-se aos espaços públicos, com possibilidades reais de conquistas de reconhecimento e de políticas públicas junto a diversas esferas de poder governamentais.

Em 1996, o governo brasileiro reconhece, timidamente, homossexuais⁷ como grupo vulnerável no Programa Nacional de Direitos Humanos I — PNDH I (BRASIL, 1996). Simultaneamente, governos estaduais começam a adotar políticas locais voltadas à população LGBTI+, a exemplo do Rio de Janeiro, que em 1999 lança a primeira política de segurança LGBTI+, o Disque Defesa Homossexual (CARRARA; AGUIÃO; LOPES; TOTA, 2017). Em 2002, ocorreram ações mais concretas em nível federal com o lançamento do PNDH II, que apresenta objetivos específicos de reconhecimento e de promoção de políticas públicas voltadas à população LGBTI+.

Finalmente, em 2003 é instituída a Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República (SEDH-PR), tornando-se essencial para o lançamento, em 2004, do Programa Brasil Sem Homofobia — BSH, que marcou um novo período do reconhecimento da pauta do movimento LGBTI+ perante a esfera federal brasileira. Esse programa torna-se a primeira iniciativa do Governo Federal que reconhece a população LGBTI+ como grupo historicamente discriminado

e violentado, além de buscar estabelecer metas para a criação de políticas públicas específicas, por meio da delimitação de 53 ações e diretrizes em áreas da saúde, educação e segurança pública (BRASIL, 2004).

Entretanto, o BSH não apresentou metas e indicadores específicos, levando a uma implementação falha e, ao mesmo tempo, inviabilizando a realização de uma avaliação de resultados que pudesse mostrar de fato os ganhos para a população LGBTI+. Esse erro foi corrigido apenas em 2009 com o lançamento do Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de LGBT, que definiu metas, prazos e órgãos responsáveis pelas ações (BRASIL, 2009a).

Simultaneamente, aconteceram diversas conquistas em relação às políticas públicas para a população LGBTI+, tais como: a cirurgia de transgenitalização foi incorporada ao Sistema Único de Saúde (SUS) e, em 2009, o Conselho Nacional de Saúde aprova a Política Nacional de Saúde Integral LGBT; programas de capacitação são realizados para criação de material que abordasse homossexualidade e homofobia (MELLO et al., 2012); em 2010, é criado o Conselho Nacional de Combate à Discriminação LGBT.

Dando continuidade, no ano de 2013, com o objetivo de articular as políticas públicas voltados para pessoas LGBTI+ e executadas em diversos órgãos governamentais, foram criados o Sistema Nacional LGBT e o Comitê Nacional de Políticas Públicas LGBT. No mesmo ano, foi lançada a Política Nacional de Saúde

7. Termo utilizado no período para se referir às pessoas LGBTI+.

Integral LGBT, contemplando ações voltadas para a promoção, prevenção, recuperação e reabilitação da saúde, bem como o incentivo à representatividade do grupo nas instâncias de participação social (BRASIL, 2013b). Os anos seguintes, por sua vez, são marcados pelo aumento da atuação do Governo Federal, assim como da esfera municipal e regional com a criação de conselhos locais.

No último Plano Plurianual-PPA⁸ do governo federal (2016-2019), ainda foi possível observar cerca de 50 objetivos e metas voltados à população LGBTI+, situados de maneira transversal entre os diferentes ministérios do governo (BRASIL, 2016a). Entre outras ações recentes realizadas pelo governo brasileiro, é importante ressaltar o decreto presidencial nº 9.278/18 (BRASIL, 2018a), que possibilitou a inclusão do nome social⁹ na carteira de identidade.

Por fim, o ano de 2019 também é marcado pelo aumento de pautas políticas que estimulam gêneros e sexualidades normativas, em detrimento da diversidade LGBTI+, a exemplo da suspensão pelo governo federal de editais culturais para produções artísticas relacionadas à temática LGBTI+. Na contramão, alguns governos estaduais fortaleceram iniciativas específicas para a cultura LGBTI+, a exemplo do governo do Ceará, que mantém editais de apoio a projetos de cultura LGBTI+, além de promover o “For Rainbow – Festival de Cinema e Cultura da Diversidade Sexual”.

Simultaneamente, em junho do mesmo ano, o STF enquadrou a homofobia e a transfobia como crimes equivalentes à Lei de Racismo (Lei 7.716/1989), até que o Congresso Nacional edite lei sobre a matéria (BRASIL, 2019). Inclusive, outras conquistas para pessoas LGBTI+ foram viabilizadas pelo STF, como é o caso do reconhecimento da união estável entre casais do mesmo gênero em 2011 (BRASIL, 2011) e a retificação do registro civil de pessoas trans, independentemente de procedimento cirúrgico, bastando a manifestação de vontade em retificar da pessoa, em 2018 (BRASIL, 2018b).

Considerando esse retrospecto, em poucos momentos observou-se a realização de coleta de dados sobre a população LGBTI+ por parte de órgãos do governo federal. Como exemplo, é possível identificar no Censo 2010 (IBGE, 2010) lares compostos por casais do mesmo sexo e o “Relatório sobre Violência Homofóbica no Brasil: Ano de 2013” da Secretaria Especial de Direitos Humanos do Governo Federal (BRASIL, 2016b), além de ser possível citar alguns exemplos a nível regional ou municipal, como o Dossiê LGBTI+ 2018, realizado pelo estado do Rio de Janeiro (MATOS; LARA, 2018). Entretanto, essa não é uma prática comum entre outras Unidades Federativas e ainda não é realizada pelo governo federal. Nesse cenário, a tarefa de conhecer a realidade da população LGBTI+ no Brasil fica a cargo de entidades não governamentais, que se esforçam para

8.O Plano Plurianual (PPA) é o documento de médio prazo que contempla o planejamento governamental para um período de quatro anos, a ser seguido pelo Governo Federal, Estadual e Municipal, nas três esferas de poder (Executivo, Legislativo e Judiciário), tendo início no segundo ano do mandato do governante eleito, com término no primeiro ano do governo seguinte, de modo a garantir a continuidade de ações

governamentais, mesmo havendo mudança de gestão.

9.Nome pelo qual as pessoas trans preferem ser chamadas e reconhecidas. É o nome que espelha a real identidade de gênero da pessoa trans, sendo assim, incompatível com o nome que consta no registro civil.

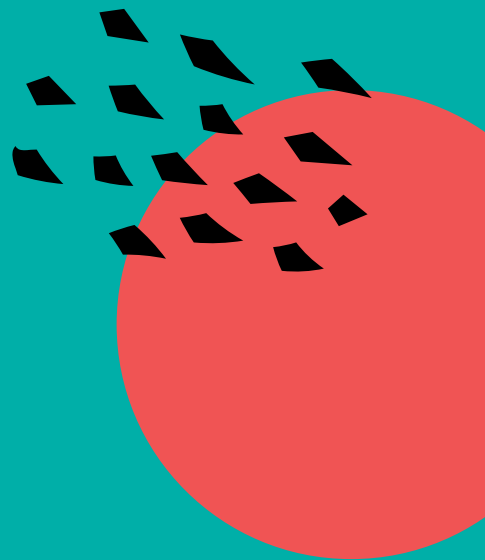
suprir esse déficit informacional, mas nem sempre dispõem de recursos técnicos e metodológicos, o que se torna um entrave na produção de estudos confiáveis e estatisticamente relevantes. Assim, a realidade e as vivências de pessoas LGBTI+ continuam pouco conhecidas no Brasil, principalmente em termos de dados. Isso dificulta tomadas de decisões e eficiência no que diz respeito, em especial, a políticas públicas direcionadas, sobretudo a nível nacional.

Até o momento, na tentativa de somar esforços e combater a invisibilização das violências sofridas pela população LGBTI+ no Brasil, foi também realizado pela área de Pesquisa e Desenvolvimento os relatórios *Mapeando Violências Contra Pessoas LGBTI+ no Brasil em 2018 e em 2019*. Os dados foram obtidos através das denúncias registradas no TODXS (todes) App de agressões sofridas por pessoas LGBTI+. Entre as principais descobertas, cabe destacar que, em 2018, a grande maioria das pessoas denunciantes (92,3%) afirmaram que não haviam registrado boletim de ocorrência referente àquela denúncia feita no aplicativo, o que revela como um grande volume de casos de LGBTIfobia não são computados pelos meios oficiais (TODXS, 2019).

Motivados pelos resultados encontrados pelo relatório sobre a LGBTIfobia e pela necessidade de se levantar informações sobre pessoas LGBTI+ no Brasil, a TODXS (todes) desenvolveu a Pesquisa Nacional por Amostra da População LGBTI+. Dessa maneira, estamos disponibilizando informações sobre a população LGBTI+ que podem fundamentar o desenvolvimento de projetos, programas e políticas

governamentais, não governamentais que atendam as necessidades de pessoas LGBTI+ na sociedade.

METODOLOGIA



Descrição de página: Esta página possui fundo verde, título em preto escrito na vertical de baixo para cima no canto esquerdo e um desenho na forma abstrata nas cores preto e rosa.

METODOLOGIA

A pesquisa nacional por Amostra da população lgbti+ foi desenvolvida ao longo de seis etapas: estruturação e planejamento, elaboração do instrumento de pesquisa (questionário), pré-teste do instrumento, aplicação do questionário, validação dos dados e redação do relatório.

A etapa de estruturação e planejamento da pesquisa ocorreu no primeiro semestre de 2018, sendo selecionados os referenciais teóricos necessários para definir os conceitos a serem utilizados e as áreas temáticas a serem tratadas. As identidades de gênero e as orientações sexuais, bem como os tipos de preconceito englobados pela pesquisa, são temas sensíveis e que vêm sendo alvo de estudos em diversas áreas do conhecimento, a exemplo das Ciências Sociais, Humanas e Saúde etc.

Na sequência, durante o segundo semestre de 2018, houve a elaboração do questionário, tomando como base pesquisas confiáveis, por exemplo o Censo IBGE, realizadas anteriormente nas áreas temáticas abrangidas por esta pesquisa. A equipe responsável pela elaboração optou por manter as terminologias da forma mais compreensível possível, algumas vezes se aproximando mais do senso comum que dos termos técnicos empregados pela militância e pelos estudiosos, para garantir que o questionário fosse acessível para a maior parcela de LGBTI+ possível, independentemente de conhecimento sobre a temática.

Posteriormente, também no segundo semestre de 2018, ocorreu o pré-teste do instrumento de coleta de dados,

com o objetivo de verificar a adequação aos objetivos e a sua acessibilidade, a partir de uma amostra diversa de respondentes. Em um primeiro momento, a amostra visava variáveis-chaves, tais como, identidade de gênero, étnico-racial e nível de escolaridade para selecionar um perfil representativo da população LGBTI+ e, em seguida, o pré-teste foi direcionado por meio de anúncios no Facebook, para capitais mais populosas de cada uma das cinco regiões do país. A coleta durou 19 dias e obteve 2.709 respostas. A partir dessas, para garantir a representatividade da amostra e confiabilidade estatística, contratou-se um estatístico para definir parâmetros mínimos do plano amostral¹⁰ de aplicação da pesquisa no restante do país, combinando a cidade, a orientação sexual e a identidade de gênero.

Por fim, tendo este plano como base, a aplicação do questionário da Pesquisa Nacional por Amostra da População LGBTI+ foi iniciada pela TODXS em 05 de abril de 2019. A Pesquisa manteve sua aplicação online e coletou respostas de habitantes, maiores de 18 anos, das 27 capitais das Unidades da Federação. Nas seções subsequentes apresentaremos informações detalhadas sobre a pesquisa.

10. Veja aqui o plano amostral.

TÉCNICAS DE COLETA

INICIALMENTE, DURANTE O PERÍODO DE PLANEJAMENTO DE PESQUISA, foi discutida a possibilidade de realizar aplicação em centros físicos e online . Por meio de parcerias com ONG's, centros locais e outros, os Centros de Aplicação permitiriam alcançar segmentos da população sem acesso à internet e maior disseminação a nível local.

Entretanto, para garantir a uniformidade da metodologia, optou-se pelo uso único do método online . Tendo em vista que 71% dos domicílios brasileiros têm acesso à internet (NIC.BR, 2020), a aplicação online , auxiliada por ampla divulgação, seria a melhor opção de coleta a nível nacional. Portanto, a pesquisa por amostragem foi estruturada em uma plataforma online que permitisse a realização das 115 perguntas, incluindo condicionais, e acesso à base de dados para análise posterior. Dessa forma, selecionou-se a plataforma online SurveyMonkey (<https://pt.surveymonkey.com>).

Todos os dados inseridos na plataforma foram tratados de forma confidencial pela equipe, garantindo que nenhum nome ou demais informações de participantes fossem divulgados.

ABRANGÊNCIA

A PESQUISA COLETOU INFORMAÇÕES DE PESSOAS LGBTI+ das 27 capitais das Unidades da Federação. Dessa forma, as seguintes cidades foram contempladas: Aracaju (SE); Belém (PA); Belo Horizonte (MG); Boa Vista (RR); Brasília (DF); Campo Grande (MS); Cuiabá (MT); Curitiba (PR), Florianópolis (SC); Fortaleza (CE); Goiânia (GO); João Pessoa (PB); Macapá (AP); Maceió (AL); Manaus (AM); Natal (RN); Palmas (TO); Porto Alegre (RS); Porto Velho (RO); Recife (PE); Rio Branco (AC); Rio de Janeiro (RJ); Salvador (BA); São Luís (MA); São Paulo (SP); Teresina (PI) e Vitória (ES).

A aplicação exclusivamente em capitais foi objeto de debate entre a equipe da TODXS e o público externo. É importante ressaltar que a Pesquisa: (i) utilizou-se um método que possui amostras representativas da população do universo¹¹ ; (ii) nasceu devido à ausência de pesquisas confiáveis sobre a população LGBTI+ de municípios de médio e pequeno porte. Por isso, foi necessário mapear municípios comparáveis em suas características em cada uma de suas regiões; e (iii) seriam necessários mais recursos financeiros para a realização de uma pesquisa que levasse em consideração os municípios de médio e pequeno - algo que a organização não possuía no momento.

Desse modo, optou-se por manter um plano amostral reduzido e que permitisse criar índices iniciais de qualidade e confiabilidade para que, em oportunidades futuras de aplicação da pesquisa, seja possível expandir sem perder a qualidade.

PERÍODO DE COLETA E DIVULGAÇÃO

COM DURAÇÃO DE APROXIMADAMENTE TRÊS MESES, o período de coleta e divulgação foi iniciado em 04 de abril e encerrado no dia 03 de julho de 2019. De acordo com o planejamento e pré-teste realizados, a expectativa era circular a Pesquisa por, no máximo, um mês e meio (até 25 de maio de 2019) - tempo em que se esperava alcançar o número de respostas estimadas no plano amostral.

Porém, com o volume de respostas inferior ao número programado para algumas cotas e regiões¹², a pesquisa foi estendida por mais um mês e meio e intensificadas as atividades de comunicação online .

11. Tal metodologia é diferente, por exemplo, do Censo, que realiza a análise de todo o universo existente.

Descrição de página: Esta página possui o início da metodologia com fundo branco, título em verde, letras pretas e é dividida em duas colunas. No topo da página temos centralizado o título da pesquisa em preto. No final da segunda coluna temos as notas de rodapé.

Durante esse período, a publicação em grupos do WhatsApp e Facebook foi ampliada para grupos específicos, além de fazermos a análise parcial dos dados para verificar grupos sub-representados até então. Apesar do esforço, não houve aumento considerável do número de respondentes, principalmente de homens e mulheres trans, travestis e pessoas não binárias, e a pesquisa foi encerrada com cerca de 35200 respostas, sendo 15326 validadas, explicadas mais adiante. Consideramos que esbarramos em um desafio estrutural chave para angariar mais respostas: limitações do acesso à internet por pessoas vulnerabilizadas, temática aprofundada no APÊNDICE A. Com isso, ficou evidenciada a necessidade de aprimorar a metodologia para futuros levantamentos.

BLOCOS E ÁREAS TEMÁTICAS

O QUESTIONÁRIO APLICADO TINHA CINCO BLOCOS DE PERGUNTAS, que abordaram as seguintes temáticas: identidade, perfil sociodemográfico, educação, saúde, discriminação, mercado de trabalho e renda e, por fim, participação e compreensão política. As questões foram construídas de forma a apresentar fluidez e facilitar a compreensão dos entrevistados, minimizando as possibilidades de exaustão, de erros em respostas e de eventuais problemas metodológicos em geral.

Utilizou-se o Censo IBGE como base para a construção das questões para que outras pessoas pesquisadoras da temática possam realizar estudos e buscar o diálogo para efeitos comparativos. Para as perguntas que dialogam com identidade de gênero e sexualidade, utilizaram-se referenciais teóricos que abordam a temática.

Abaixo, uma breve explicação de cada bloco e suas variáveis apresentadas:

BLOCO A - IDENTIDADE E PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Neste bloco de perguntas, o objetivo inicial é compreender as singularidades individuais em categorias como idade, identidade étnico-racial e de gênero, características sexuais, orientação sexual, deficiência, quem sabe que a pessoa respondente é LGBTI+, nupcialidade¹³, escolaridade, filiação, religião e domicílio.

BLOCO B - MERCADO DE TRABALHO E RENDA

O objetivo do segundo bloco de perguntas é compreender como a população LGBTI+ se coloca no mercado de trabalho e a sua faixa de remuneração. Para tanto, buscou-se construir variáveis com os cuidados necessários, como é o caso das ocupações de trabalho, que foram selecionadas de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para, assim, possibilitar futuras pesquisas comparativas com dados do Censo, da RAIS e de outras pesquisas nacionais.

12. Em muitas capitais das regiões Sul e Sudeste, por exemplo, conseguimos preencher com facilidade as cotas referentes a homens e mulheres cis e homossexuais. Em contrapartida, cotas referentes à população trans e travesti ficaram sub-representadas, principalmente na região Norte do país. No Plano Amostral e na apresentação de dados da pesquisa, é possível acessar a análise com detalhes.

13. Engloba o estado civil da pessoa respondente, se mora ou já morou com cônjuge ou companheira/o/e, a escolaridade dessa pessoa e, por fim, qual a natureza da união, ou seja, união estável, civil e/ou religiosa.

Descrição de página: Esta página possui a continuação da metodologia com fundo branco, letras pretas, com retas verdes separando os subtópicos e é dividida em duas colunas. No topo da página temos centralizado o título da pesquisa em preto. No final da segunda coluna temos as notas de rodapé.

BLOCO C - SAÚDE

O objetivo do bloco referente à saúde é conhecer os processos de saúde-doença numa perspectiva ampliada, contemplando a saúde mental, sexual e reprodutiva das pessoas LGBTI+. Assim, as perguntas abordam questões relevantes sobre acesso aos serviços de saúde, frequência de consultas e exames, atendimento especializado em saúde mental, prevenção e tratamento de infecções sexualmente transmissíveis. O presente bloco foi construído de acordo com a pesquisa do Departamento de Informática do Sistema Único de Saúde (DATASUS).

BLOCO D - PARTICIPAÇÃO E COMPREENSÃO POLÍTICA

O bloco de participação e compreensão política visa a quantificar o envolvimento da população LGBTI+ em espaços de poder e decisão. Para tanto, questionou-se acerca de filiação partidária, visão política, compreensão e acompanhamento de políticas e projetos voltados ou não à população LGBTI+ ou a pautas sociais diversas. O presente bloco foi construído majoritariamente de acordo com a pesquisa "Latin American Public Opinion Project" (LAPOP).

BLOCO E - DISCRIMINAÇÃO

A discriminação por identidade de gênero e sexual foi um dos pontos de maior preocupação e especificidade desta pesquisa, portanto, tal bloco de perguntas abordou questões sobre a discriminação em diversos segmentos sociais de apoio e convivência, como escola, trabalho, serviços públicos, espaços de lazer, entre outros.

VALIDAÇÃO DOS DADOS

Logo que a aplicação do questionário foi finalizada, sistematizou-se o banco de dados, excluindo questionários incompletos (menos de 50% preenchido) e as respostas com informações inconsistentes¹⁴. Foram contabilizadas cerca de 35 mil respostas e, após a validação dos dados, passamos a utilizar uma amostra de cerca de 15 mil respondentes.

Para área de Pesquisa e Desenvolvimento da TODXS, ainda restou a tarefa de sistematização e análise qualitativa de questões abertas. Apesar de esse processo ser bastante trabalhoso, para algumas perguntas optou-se por utilizar respostas sem categorização analítica (abertas) por serem mais ricas em termos de conteúdo. Os tópicos que possuíam perguntas que permitiam a participantes responderem usando suas próprias palavras foram "Identidade étnico-racial", "Identidade de gênero", "Orientação sexual", "Religião", "Domicílio" e "Deficiências".

RELATÓRIO DA PESQUISA NACIONAL

Após o fechamento das etapas anteriores de coleta dos dados sobre a população LGBTI+ no Brasil, este grupo de trabalho conduziu a elaboração deste Relatório. Para isso, efetuou uma revisão bibliográfica minuciosa e exaustiva sobre estudos pertinentes à temática LGBTI+ e suas interseccionalidades, que serviu para estabelecer conexões com os dados aqui obtidos.

14. Dados que não são compatíveis ou que não se enquadram nas categorizações possíveis da pergunta, por exemplo as respostas "a, J, amor, d, bj" referentes a religião, entre outras variações.

Descrição de página: Esta página possui a continuação da metodologia com fundo branco, letras pretas, com retas verdes separando os subtópicos e é dividida em duas colunas. No topo da página temos centralizado o título da pesquisa em preto. No final da segunda coluna temos as notas de rodapé.

É importante ressaltar que a pesquisa tem caráter amostral, portanto, não representa de forma absoluta a realidade da população LGBTI+. Contudo, é capaz de fornecer um panorama do perfil dessa população, a partir de dados que, anteriormente, não existiam de forma sistemática e com rigor metodológico.

LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Durante a realização da Pesquisa Nacional por Amostra da População LGBTI+ foram enfrentados desafios e limitações que merecem destaque antes da leitura dos dados e resultados que seguem abaixo. A Pesquisa foi realizada por meio de uma “metodologia digitalizada”, ou seja, o instrumento utilizado para a coleta de dados foi uma plataforma online, o que limitou o alcance dos respondentes aos que possuíam acesso às redes sociais.

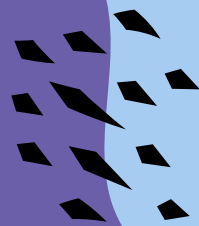
Ao mesmo tempo que 71% dos domicílios brasileiros têm acesso à internet (NIC.BR, 2020) e que nesse cenário estão inclusos os diversos usos feitos pela população LGBTI+, que apropria-se das tecnologias para promoverem espaços de representação, militância, informação e estabelecimento de relações (MONICA; COSTA, 2020); é importante ressaltar que a inclusão digital ainda não é universal, excluindo principalmente grupos sociais mais vulneráveis e marginalizados.

Este fato nos ajuda a entender a baixa adesão da população trans na pesquisa. A título exemplificativo, ao mesmo tempo que 13.430 homens e mulheres cisgênero responderam se possuíam emprego, apenas 539 homens e mulheres trans e travestis responderam a mesma pergunta, dado que é mais bem estudado no Gráfico n. [Você possui emprego x Identidade de gênero] do presente relatório.

Para o tratamento dos dados e para garantir a representatividade da amostra e confiabilidade estatística, contratou-se um estatístico para definir parâmetros mínimos do plano amostral de aplicação da Pesquisa, mas, infelizmente, a maior parte das metas não foi atingida com a quantidade de dados obtidos. Com destaque para a população travesti, foi atingido apenas 6,67% da meta definida, sendo uma amostra muito aquém do esperado.

A Pesquisa foi realizada em todos os Estados brasileiros, mas as amostras obtidas em algumas unidades federativas foram mais significativas que em outras. Pernambuco foi o Estado com o maior número de respondentes, com uma taxa de 85,77%, em contraste com o Acre, onde apenas 34,96% da meta determinada foi atingida.

RESULTADOS E DISCUSSÕES



A população LGBTI+ é diversa e ocupa diversos espaços sociais no contexto da realidade brasileira. Deste modo, visando compreender as particularidades do grupo em relação ao trabalho e à renda, este relatório atravessa o universo das oportunidades e reconhecimentos em uma sociedade onde as pessoas vivem e sobrevivem de seu trabalho. Para tanto, a ocupação das pessoas LGBTI+ significa também, a posição social ocupada e as vivências.

O bloco apresenta a pluralidade dos espaços de trabalho ocupados por pessoas LGBTI+ e a desigualdade de renda e de horas de trabalho, que por sua vez, significam o acesso a bens, serviços, convívio com a família e lazer. Portanto, a primeira questão trazida pela pesquisa é se a pessoa possui emprego ou não, caracterizando, a partir desta pergunta, o grupo de pessoas com ocupação. Adicionalmente, é observada também a realidade das pessoas que acessam os programas de transferência de renda.

Na sequência, são apresentadas análises acerca das relações desenvolvidas no ambiente de trabalho, ou seja, como as pessoas LGBTI+ se apresentam a outras pessoas trabalhadoras.

A seguir, foram realizados cruzamentos dos dados tendo em vista as conexões entre escolaridade, identidade de gênero, orientação sexual, raça, deficiência e outros marcadores sociais, buscando se aprofundar no conhecimento acerca das condições de trabalho e o acesso à renda. Por fim, são apresentados os gráficos por categoria e suas respectivas análises.

EMPREGABILIDADE

GRÁFICO 1: VOCÊ POSSUI EMPREGO?

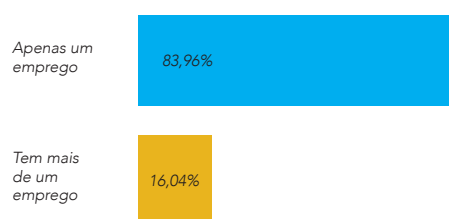


de 15.311 pessoas respondentes

Dentre as 15.311 pessoas que responderam se possuem empregos, os resultados ficaram quase igualmente divididos. 48,83% dos participantes estão empregados enquanto 51,17% disseram não ter emprego.

Interessante observar o contraste destes números com os presentes no Censo Demográfico desenvolvido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizado no ano de 2010 onde indica-se que, **NA POPULAÇÃO COM MAIS DE 15 ANOS DE IDADE, O NÚMERO DE PESSOAS ATIVAS NO MERCADO DE TRABALHO CHEGOU A 58,9% NO PAÍS (IBGE, 2012B). ISTO É, QUASE 10% A MAIS QUE NA PRESENTE PESQUISA.**

GRÁFICO 2: QUANTOS EMPREGOS VOCÊ TEM?

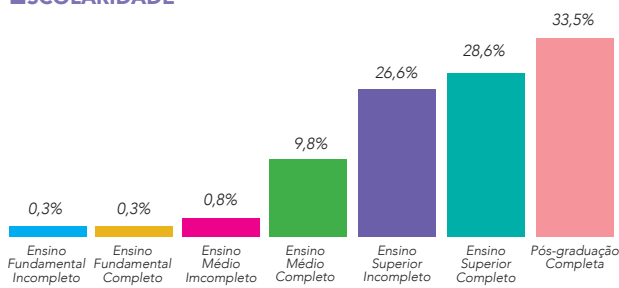


de 7.514 pessoas respondentes

É muito interessante que, das pessoas participantes empregadas, 16,04% possuem dois ou mais empregos e os demais, ou seja, 83,96%, possuem apenas um emprego. Para essa pergunta foram contabilizadas o total de 7.514 respostas.

Nesse contexto, mais uma vez, os dados desta pesquisa se distanciam dos dados presentes no Censo Demográfico de 2010 onde diz-se que apenas 4,30% da população ativa no mercado de trabalho possuía mais de um emprego (IBGE, 2012b).

GRÁFICO 3: QUANTOS EMPREGOS VOCÊ TEM? X ESCOLARIDADE

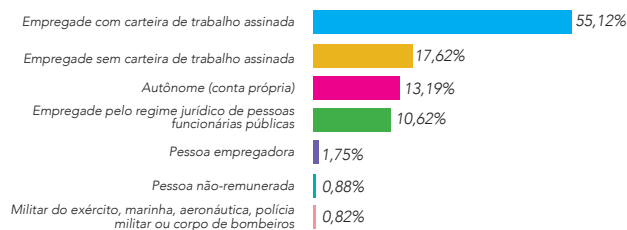


de 7.514 pessoas respondentes

Ainda na comparação com o Censo Demográfico de 2010, outro dado chama atenção sobre o grupo de pessoas que possuem mais de um trabalho: o nível de escolaridade. Em 2010, 36,20% das pessoas com mais de um emprego possuíam, no mínimo, uma graduação completa, já nesta pesquisa, este percentual foi de 62,1%. Estes números são condizentes com o fato de que a amostra desta pesquisa não alcançou de forma representativa alguns estratos da população, tendo, portanto, 30,25% dos respondentes pelo menos uma graduação completa (TODXS, 2020), enquanto que este indicador, no Censo 2010, para pessoas acima de 20 anos de idade, foi de 10,53%.¹⁵

15. Valor calculado a partir da Tabela 1.1.15 do "Censo demográfico: 2010 - Educação e deslocamento: Resultados da amostra".

GRÁFICO 4: NO SEU EMPREGO ATUAL VOCÊ É:



de 7.476 pessoas respondentes

Empregados de carteira assinada correspondem a 55,12% (4121 pessoas), contra 17,62% (1317 pessoas) que são empregadas mas não têm carteira de trabalho assinada. Responderam que são autônomos 13,19% (986 pessoas) e outras 10,62% (794 pessoas) são empregadas pelo regime jurídico dos funcionários públicos. Há ainda uma minoria composta por 1,75% (131 pessoas) de pessoas empregadoras, 0,88% (66 pessoas) de trabalhadores não-remunerados e 0,82% (61 pessoas) militares do exército, marinha, aeronáutica, polícia militar ou corpo de bombeiros.

INFORMALIDADE

Diante de todos os dados e fatos informados durante a progressão deste relatório, vale ressaltar a questão da informalidade LGBTI+, que surge em debate nas décadas de 1960 e 1970 "[...] no bojo das interpretações da realidade dos países subdesenvolvidos da América Latina e da África [...]" (COSTA, 2010, p.173). Atualmente, a informalidade é vista como reflexo do crescimento do desemprego e do sistema capitalista e "[...] passam a se dar [...] em torno da crescente importância do setor terciário na absorção da força de trabalho, este tradicionalmente menos regulado e mais precário." (COSTA, 2010, p.179)

Mas como a informalidade se dá no recorte LGBTI+ e em suas interseccionalidades?

Descrição de página: Esta página possui a continuação dos resultados e discussões com fundo branco, título em roxo, letras pretas e é dividida em duas colunas. No topo da página temos centralizado o título da pesquisa em preto.

A população LGBTI+ sofre diversos tipos de preconceitos no mercado de trabalho como se constata com os dados apresentados neste relatório e, além disso, em meio a pandemia da Covid-19 acaba por ser reforçada e debatida por diversas organizações da sociedade civil, como apresentado mais à frente.

A informalidade passa a se expressar de modo mais violento conforme o grupo em recorte passa a ser cada vez mais atravessada por eixos como raça, deficiência e classe, uma vez que o mercado de trabalho formal já constata uma extrema dificuldade de acesso por essas populações, tanto pela baixa qualificação mas também pelo ambiente preconceituoso que independe de instrução e qualificação uma vez que se autodeclaram pertencentes a comunidade LGBTI+.

Essa população tem extrema dificuldade de conseguir um vínculo empregatício com salários justos e uma vez em um ambiente de trabalho dificilmente não são alvos de preconceitos de gênero, raça, sexualidade, classe, entre diversos outros. Na informalidade por não terem seguros empregatícios passam a ser ainda mais marginalizadas e as dificuldades de poderem manter uma renda que possa suprimir os custos de se viver são ainda mais dificultadas.

Vale também ressaltar como populações trans são expostas a essa problemática de forma violenta e desigual. 90% das mulheres trans e travestis tem como fonte de renda e subsistência a prostituição, de acordo com dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) (2021). Com todas as dificuldades já apresentadas de empregabilidade LGBTI+, pessoas trans são ainda mais vulnerabilizadas frente a violências sofridas no ambiente

escolar e familiar, em uma situação de baixa escolaridade¹⁶. Dessa forma, muitas barreiras aparecem diante dessa comunidade que é diariamente exposta à violência. Segundo dados da ANTRA (2021), o Brasil permanece o mais violento contra pessoas trans, com os números mais elevados de assassinatos no mundo contra essa população, concentrados contra mulheres trans e travestis negras em contextos de prostituição. Vale destacar ainda a alta taxa de suicídios, principalmente entre jovens, que tem como um dos fatores a dificuldades de inserção no mercado de trabalho - o que novamente tende a afetar principalmente pessoas trans de baixa renda e baixa escolaridade.

Reiterando a problemática juntamente à pandemia da Covid-19, dá-se destaque a #VoteLGBT pela produção do "Diagnóstico LGBT+ na pandemia", onde evidencia-se as defasagens na fonte de renda da população LGBTI+ durante a pandemia da Covid-19. Além disso durante o ano de 2020, diversas instituições LGBTI+ lançaram uma campanha coletiva sobre o coronavírus¹⁷ com o propósito de promover o cuidado dessa população.

Por fim, é de grande importância enfatizar que nos últimos anos a iniciativa privada têm investido em uma cultura de incentivo à diversidade, com abertura de vagas destinadas à população LGBTI+, também com uma crescente tendência de palestras e workshops internos sobre diversidade, além da crescente adoção de políticas para uso do nome social desde o momento do recrutamento, fazendo com que pessoas trans sintam-se mais seguras ao deixar o currículo em uma empresa sem receio de sofrer transfobia ainda no recrutamento. Ao mesmo tempo, tais iniciativas são revestidas de fragilidades em sua efetividade, tendo em

16. https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2016/05/18/interna_cidadesdf,532398/desafio-dos-transexuais-no-mercado-de-trabalho-e-a-baixa-escolaridade.shtml

17. O "Mapa da Solidariedade" pode ser acessado por meio do link: <https://pt.scribd.com/document/456624378/Mapa-Da-Soliriedade>.

vista que comumente não abarcam a realidade de pessoas LGBTI+ em situação de baixa escolaridade.

Destacam-se iniciativas de organizações que promovem a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, como o TRANSEMPREGOS¹⁸ que colabora também com empresas que desejam desenvolver projetos inclusivos, contando com parcerias que já implementam estas práticas. A organização EDUCATRANSFORMA¹⁹ contribui com a capacitação e inserção de pessoas

trans não binárias e intersexo no mercado de trabalho de Tecnologia da Informação. Por fim, o projeto criado pela Prefeitura de São Paulo, o Transcidadania²⁰, promove iniciativas de inclusão profissional, reintegração social e resgate da cidadania para a população trans em situação de vulnerabilidade, atendidas pelo Centro de Cidadania LGBTI, equipamento gerido pela Coordenação de Políticas para LGBTI, da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC).

QUADRO 1: QUAL A OCUPAÇÃO QUE VOCÊ EXERCE NO TRABALHO PRINCIPAL?

Qual a ocupação que você exerce no trabalho principal?	Total	%
Outras profissões/ocupações	1.130	15,12%
Pessoas trabalhadoras de atendimento ao público	853	11,41%
Profissionais do ensino	719	9,62%
Pessoas comunicadoras, artistas e religiosos	622	8,32%
Profissionais das ciências biológicas, da saúde e afins	526	7,04%
Pessoas vendedoras e prestadoras de serviços do comércio	413	5,52%
Profissionais das ciências sociais e humanas	352	4,71%
Gerentes	332	4,44%
Pessoas estagiárias	298	3,99%
Profissionais das ciências exatas, físicas e da engenharia	267	3,57%
Pessoas trabalhadoras dos serviços	170	2,27%
Profissionais das ciências jurídicas	167	2,23%
Pessoas pesquisadoras e profissionais policientíficos	125	1,67%
Pessoas técnicas de nível médio nas ciências administrativas	125	1,67%
Pessoas diretoras e gerentes em empresa de serviços de saúde, da educação, ou de serviços culturais, sociais ou pessoais	120	1,61%
Telemarketing	114	1,52%
Administrativo	113	1,51%
Outras pessoas técnicas de nível médio	97	1,3%
Pessoas servidoras públicas	96	1,28%
Profissionais em gastronomia	89	1,19%
Dirigentes de empresas e organizações (exceto de interesse público)	77	1,03%
Pessoas técnicas de nível médio das ciências biológicas, bioquímicas, da saúde e afins	75	1%
Pessoas professoras leigas e de nível médio	69	0,91%

Descrição de página: Esta página possui a continuação dos resultados e discussões com fundo branco, título em roxo, letras pretas e é dividida em duas colunas. No topo da página temos centralizado o título da pesquisa em preto.

Qual a ocupação que você exerce no trabalho principal?	Total	%
Pessoas escriturárias	57	0,76%
Pessoas trabalhadoras domésticos e de cuidados familiar	55	0,74%
Membros superiores e dirigentes do poder público	51	0,68%
Pessoas técnicas de nível médio das ciências físicas, químicas, engenharia e afins	50	0,67%
Pessoas trabalhadoras nas indústrias têxtil, do curtimento, do vestuário e das artes gráficas	38	0,51%
Membros das forças armadas	32	0,43%
Pessoas trabalhadoras da fabricação de alimentos, bebidas e fumo	26	0,35%
Outras pessoas trabalhadoras da conservação, manutenção e reparação	25	0,33%
Pessoas técnicas em nível médio dos serviços culturais, das comunicações e dos desportos	24	0,32%
Policiais militares	23	0,31%
Pessoas trabalhadoras do artesanato	18	0,24%
Pessoas trabalhadoras em indústrias de processos contínuos e outras indústrias	18	0,24%
Pessoas técnicas polivalentes	17	0,23%
Pessoas técnicas de nível médio em serviços de transportes	13	0,17%
Pessoas operadoras de outras instalações industriais	12	0,16%
Pessoas trabalhadoras da indústria extrativa e da construção civil	12	0,16%
Profissionais do sexo (cafetina/o/e, garota/o/e de programa)	11	0,15%
Pessoas operadoras de produção, captação, tratamento e distribuição (energia, água e utilidades)	8	0,11%
Pessoas trabalhadoras da fabricação e instalação eletroeletrônica	8	0,11%
Pessoas bombeiras militares	7	0,09%
Pessoas trabalhadoras de funções transversais	6	0,08%
Pessoas trabalhadoras da transformação de metais e de compósitos	4	0,05%
Pessoas trabalhadoras das indústrias de madeira e do mobiliário	3	0,04%
Pessoas joalheiras, vidreiras, ceramistas e afins	3	0,04%
Pessoas trabalhadoras de instalações siderúrgicas e de materiais de construção	2	0,03%
Pessoas produtoras na exploração agropecuária	1	0,01%
Pessoas polimantenedoras	1	0,01%
Pessoas montadoras de aparelhos e instrumentos de precisão e musicais	1	0,01%
Pessoas trabalhadoras na exploração agropecuária	1	0,01%
Total geral	7.476	100%

18. Para saber mais sobre TransEmpregos acesse o portal oficial por meio do link: <https://www.transempregos.org/>

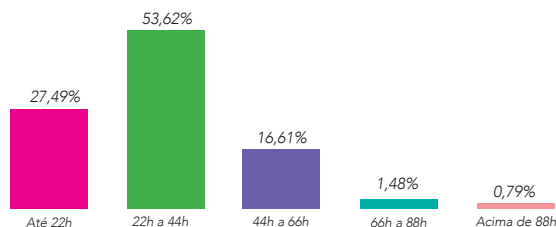
19. Outras informações sobre Consultoria em Diversidade Educatransforma acesse o site oficial por meio do link: <http://educatransforma.com.br/>

20. Para conhecer o projeto Transcidadania acesse a página da a Coordenação de Políticas LGBTI da Secretaria de Direitos Humanos e Cidadania, no site oficial da Prefeitura de São Paulo https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/lgbti/

Descrição de página: Esta página possui a continuação dos resultados e discussões com fundo branco, título em roxo, letras pretas e é dividida em duas colunas. No topo da página temos centralizado o título da pesquisa em preto.

Quando questionadas sobre a sua ocupação no trabalho principal, a maioria das pessoas (15,12% ou 1.130 pessoas) afirmou exercer outras profissões/ocupações diferentes das opções listadas. Em seguida, 11,41% (853 pessoas) se identificaram como trabalhadores de atendimento ao público, 9,62% (719 pessoas) disseram ser profissionais do ensino, 8,32% (622 pessoas) são comunicadores, artistas ou religiosos e 7,04% (526 pessoas) são profissionais das ciências biológicas, da saúde e afins. Outras categorias aparecem com menor popularidade e são apresentadas no Quadro 1.

GRÁFICO 5: QUAL O NÚMERO DE HORAS HABITUALMENTE TRABALHADAS POR SEMANA?

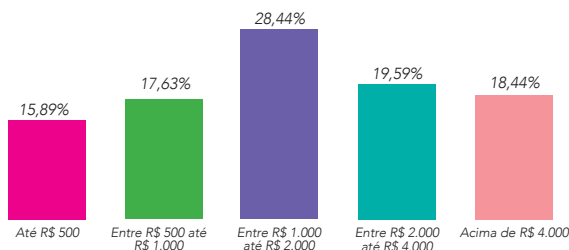


de 7.476 pessoas respondentes

Entre as 7476 pessoas respondentes tivemos os seguintes resultados: 27,49% (2055 pessoas) trabalham até 22 horas semanais; 53,62% (4009 pessoas) trabalham entre 22 e 44 horas semanais; 16,61% (1242 pessoas) entre 44 e 66 horas semanais; 1,48% (111 pessoas) e 0,79% (59 pessoas) trabalham entre 66 e 88 horas e acima de 88 horas, respectivamente.

RENDIMENTOS

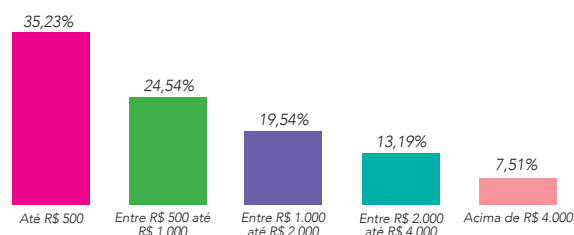
GRÁFICO 6: NESTE MÊS, QUAL É O SEU RENDIMENTO BRUTO MENSAL NO SEU PRINCIPAL EMPREGO?



de 7.390 pessoas respondentes

Essa pergunta teve 7.390 pessoas respondentes e dentre elas 15,89% recebiam até R\$ 500, incluindo pessoas que não recebem nada (R\$ 0). Outras 17,63% afirmaram que recebiam entre R\$ 500 e R\$ 1.000,00, 28,44% recebiam entre R\$ 1.000 e R\$ 2.000, 19,59% recebiam entre R\$ 2.000 e R\$ 4.000, 18,44% recebiam mais de R\$ 4.000.

GRÁFICO 7: NESTE MÊS, QUAL É O SEU RENDIMENTO BRUTO MENSAL NOS EMPREGOS SECUNDÁRIOS?

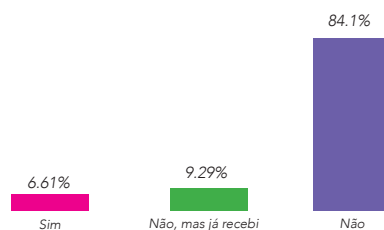


de 1.039 pessoas respondentes

Apenas 1039 pessoas possuíam um segundo emprego e responderam sobre seu rendimento bruto mensal. Entre elas, 35,23% recebem até R\$ 500, 24,54% recebem entre R\$500 e R\$ 1.000, 19,54% recebem entre R\$ 1.000 e R\$ 2.000 e 13,19%, entre R\$ 2.000 e R\$ 4.000, respectivamente. Houve apenas 7,51% das pessoas respondentes que recebem um valor acima de R\$ 4.000.

PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA

GRÁFICO 8: VOCÊ OU UM DE SEUS RESPONSÁVEIS RECEBE RENDIMENTOS DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA (BOLSA-FAMÍLIA, BOLSA-VERDE, PROGRAMA FOMENTO RURAL, ETC.)?



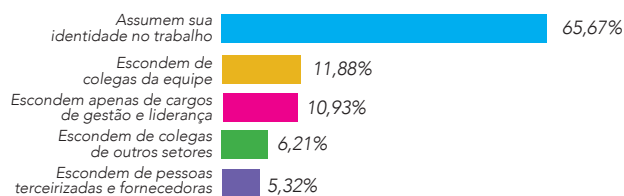
de 15.311 pessoas respondentes

Descrição de página: Esta página possui a continuação dos resultados e discussões com fundo branco, título em roxo, letras pretas e é dividida em duas colunas. No topo da página temos centralizado o título da pesquisa em preto.

Das 15.311 pessoas respondentes dessa pergunta, 6,60% (1.012 pessoas) recebem rendimento de programas de transferência de renda como Bolsa-Família, Bolsa-Verde e Programa Fomento Rural²¹. 9,29% (1.422 pessoas), não recebem atualmente, mas já receberam rendimentos desses programas. A maioria, 84,10%, nunca fez parte desses programas.

AUTO-AFIRMAÇÃO NO EMPREGO

GRÁFICO 9: NO SEU EMPREGO ATUAL VOCÊ ESCONDEU SER OU DISFARÇOU NÃO SER LGBTI+?



de 7.475 pessoas respondentes

Entre as pessoas empregadas, 11,88% (888 pessoas) escondem dos colegas de equipe, 10,93% (817 pessoas) escondem apenas de gestores e líderes, 6,21% (464) dos colegas de outro setores e 5,31% (397 pessoas) de terceirizados e fornecedores. A maioria dos respondentes, 65,67% (4.909 pessoas) assumem sua identidade no trabalho.

A decisão por se assumir ou não no ambiente de trabalho envolve muitos fatores, desde o conforto pessoal até o medo de sofrer discriminações e uma eventual demissão em razão de ser LGBTI+. Um estudo realizado em 2008 constatou que homens cis homo ou bissexuais possuem o dobro de chance de sofrer algum tipo de agressão física ou verbal, ou até mesmo demissão, devido a sua orientação sexual (IRIGARAY, 2008).

Esse mesmo estudo percebeu que a estratégia adotada por uma pessoa de se

assumir e como se assumir perpassa também experiências passadas no ambiente de trabalho e uma avaliação dos possíveis custos psicossociais que revelar sua identidade pode gerar (IRIGARAY; FREITAS, 2013).

ANÁLISES CRUZADAS

Com o intuito de aprofundar a compreensão a respeito do entrecruzamento de marcadores sociais definidos a partir das categorias do formulário da Pesquisa Nacional por Amostra da População LGBTI+, foi desenvolvida esta seção de análises cruzadas entre as variáveis, sendo que, em alguns pontos, explora-se a interseccionalidade entre os marcadores.

Cunhado em 1989 pela feminista negra Kimberlé Crenshaw (2004), o termo interseccionalidade é utilizado para indicar que os indivíduos são constituídos pelo entrecruzamento de marcadores sociais da diferença, ou seja, é uma forma de entender como as múltiplas formas de desigualdades e opressões combinam-se entre si e estruturam obstáculos para alguns grupos. O termo interseccionalidade pode ser utilizado como uma lente que evidencia como estereótipos de gênero, raça, classe, sexualidade e outros marcadores encontram-se profundamente interconectados entre si (BARBABELA, 2020). A partir de uma análise interseccional, por exemplo, fica evidente que uma mulher negra, pobre e lésbica, em nossa sociedade, estará mais vulnerável que uma mulher branca, classe média e heterossexual ou que uma mulher branca, classe média e lésbica, entre outras.

No que se refere à trabalho e empregabilidade, é sabido que no contexto brasileiro, pensando na população em geral,

21. Não foi identificado exatamente qual o programa de transferência de renda do qual a pessoa respondente ou sua responsável participou. Contudo, como a pesquisa foi desenvolvida nas capitais é possível que tenham sido beneficiados com o programa Bolsa Família, tendo em vista que Bolsa Verde e Fomento Rural atendem populações que moram no campo.

há desigualdades importantes quanto à gênero e raça, sendo que homens cis brancos têm mais acesso ao trabalho formal e às maiores rendas, enquanto mulheres negras, cis e trans, são as pessoas em trabalhos mais precarizados, com menores rendas e com as maiores taxas de desemprego (AMBROSIO, 2020).

Essas condições têm múltiplas causas, e são atravessadas pelos marcadores de raça, gênero, sexualidade, deficiência e outros (AMBROSIO, 2020), e portanto, faz sentido que possamos analisar a empregabilidade da população LGBTI+ brasileira sob a ótica interseccional.

EMPREGABILIDADE, RENDA E IDENTIDADE ÉTNICO-RACIAL

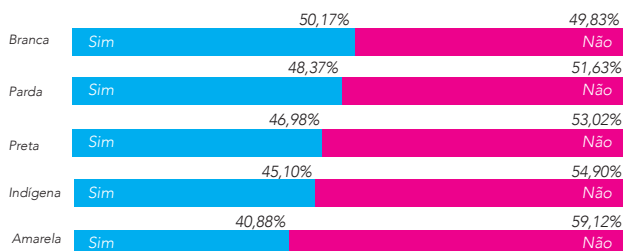
De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar de 2014 (IBGE, 2015), a empregabilidade e a renda de pessoas negras, na população em geral, era inferior à empregabilidade e à renda de pessoas brancas.

Em 2019, o Relatório “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil”, apresentou que pessoas pretas e pardas constituem a maior parte da força de trabalho no Brasil. No entanto, esse dado também aponta que essa população estava, majoritariamente, ocupada em subempregos, trabalhos informais e/ou totalmente precarizados (IBGE, 2019). Ou seja, apesar de ser o maior número no que diz respeito à força de trabalho disponível, pessoas pretas e pardas não têm as mesmas oportunidades que pessoas brancas, quando se trata de empregabilidade:

Em relação à população desocupada e à população subutilizada, que inclui, além dos desocupados, os subocupados e a força de trabalho potencial, as pessoas pretas ou pardas são substancialmente mais representadas – apesar de serem pouco mais da metade da força de trabalho (54,9%), elas formavam cerca de 2/3 dos desocupados (64,2%) e dos subutilizados (66,1%) na força de trabalho, em 2018 (IBGE, p. 2, 2019).

De acordo com os dados obtidos nessa pesquisa, as desigualdades raciais se refletem também dentro da comunidade LGBTI+. Como mostra o gráfico abaixo, pessoas brancas LGBTI+ são o único grupo populacional cujo nível de ocupação foi maior do que o percentual de pessoas sem emprego, sendo que 50,17% das pessoas brancas afirmaram ter emprego e 49,83% afirmaram não ter emprego. Todos os outros grupos raciais têm o nível de ocupação inferior ao percentual de pessoas sem emprego: 48,37% das pessoas pardas disseram ter emprego e 51,63%, não; 46,98% das pessoas pretas disseram ter emprego e 53,02%, não; 45,10% das pessoas indígenas disseram ter emprego e 54,90%, não; e 40,88% das pessoas amarelas disseram ter emprego e 59,12%, não.

GRÁFICO 10: VOCÊ POSSUI EMPREGO?



de 14.996 pessoas respondentes

Com relação às populações indígena e amarela vale ressaltar que a existência de dados é bastante incipiente. Segundo o IBGE (2019), a taxa populacional de pessoas indígenas e amarelas que participaram dos últimos Censos é muito pequena em comparação às populações brancas e negras (pretas e pardas), e por isso, não foi possível estabelecer comparativos com relação à empregabilidade e renda.

Mesmo que se saiba que as populações indígenas vivem em situações de desigualdade racial e marginalização com relação a trabalho formal e renda bastante semelhantes à população negra, as pesquisas na área são escassas. Em nossa pesquisa, como

Descrição de página: Esta página possui a continuação dos resultados e discussões com fundo branco, título em roxo, letras pretas e é dividida em duas colunas. No topo da página temos centralizado o título da pesquisa em preto.

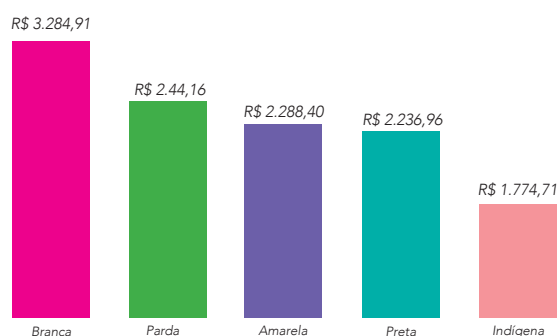
apontou o Bloco A, a quantidade de pessoas respondentes que se autodeclaram indígenas e amarelas também foi muito pequena, o que gera algumas limitações no que se refere à análise aprofundada desses dados.

Alguns autores (BATALLA, 1982; STAVENHAGEN, 1985; VERDUM, 2006) também sugerem que parte da ausência de dados sobre a empregabilidade da população indígena está relacionada à proposta de Etnodesenvolvimento realizada dentro de muitas comunidades indígenas. Isso significa construir, dentro de suas próprias comunidades e territórios, quadros técnicos e unidades político-administrativas capazes de dar conta das demandas específicas de cada comunidade, ao mesmo tempo que permite autonomia e autoridade sobre seus territórios e recursos (STAVENHAGEN, 1985).

Isso se explica porque a marcha do desenvolvimento da sociedade brasileira têm inegáveis características racistas que seguem impregnadas nos processos sociais desde sua origem até os dias de hoje, inclusive no mercado de trabalho, ficando pessoas não brancas relegadas à nenhuma oportunidade de trabalho, ou a oportunidades de trabalhos menos valorizados ou pouco remunerados. No ano de 2018, por exemplo, constatou-se que 68,6% dos cargos gerenciais são ocupados por pessoas brancas, enquanto apenas 29,9% desses cargos são ocupados por pessoas pretas e pardas (IBGE, 2019, p. 1). Essas discrepâncias, dificultam, quando não impedem, a efetiva inclusão desses grupos na sociedade.

Se por um lado os níveis de ocupação não apresentam diferenças extremamente significativas, quando estabelecemos a relação entre a média salarial e cada grupo étnico-racial, observamos uma desigualdade representativa, uma vez que a diferença salarial das pessoas brancas LGBTI+ frente aos demais grupos pode variar entre R\$ 850,00 e R\$ 1.500,00.

GRÁFICO 11: RENDA X RAÇA



de 15.329 pessoas respondentes.

De acordo com o gráfico, o grupo de pessoas brancas têm renda principal média de R\$ 3.284,91, acima, inclusive, da renda média brasileira, que segundo o IBGE (2019), é em torno de R\$ 2.800,00. O grupo com a segunda maior renda principal são as pessoas pardas, com uma média salarial de R\$ 2.445,16, totalizando uma média de R\$ 846,00 reais a menos do que pessoas brancas. Em seguida, pessoas amarelas, com uma média de R\$ 2.288,40, pessoas pretas com R\$ 2.236,96, e, por último, pessoas indígenas com R\$ 1.774,71, apresentando a maior diferença com relação a renda das pessoas brancas, ultrapassando a marca diferencial de R\$ 1.400,00.

Esses dados corroboram com a literatura existente, apontando uma desigualdade no acesso ao trabalho e à renda que está diretamente relacionada às questões étnico-raciais.

Vale dizer que os grupos orientais asiáticos no Brasil não sofreram processos intensos de genocídio, escravização, exploração e marginalização, e que, diferente do processo afro diaspórico que foi forçado, a migração de grupos, como por exemplo, japoneses e chineses, foi voluntária. Ainda assim, esses grupos étnicos e seus descendentes sofrem com desigualdades no acesso a trabalhos formais (HIRATA, 2011; AMARANTE, 2020)

EMPREGABILIDADE E IDENTIDADE DE GÊNERO

QUADRO 2: VOCÊ POSSUI EMPREGO VS IDENTIDADE DE GÊNERO

<i>Você possui emprego x Identidade de Gênero</i>	<i>Sim</i>	<i>Sim (%)</i>	<i>Não</i>	<i>Não (%)</i>	<i>Total de respondentes</i>
<i>Homem cisgênero</i>	3799	56,26%	2954	43,74%	6753
<i>Travesti</i>	17	54,84%	14	45,16%	31
<i>Mulher transexual</i>	83	46,89%	94	53,11%	177
<i>Mulher cisgênero</i>	2888	43,33%	3777	56,67%	6665
<i>Pessoa não binária</i>	379	41,29%	539	58,71%	918
<i>Homem transexual</i>	132	40,24%	196	59,76%	328
	7298	49,07%	7574	50,93%	14872

Quando comparamos o acesso a posições de trabalho entre as pessoas cisgêneras, é possível observar uma significativa disparidade no nível de ocupação entre homens e mulheres cis, considerando que os primeiros apresentam nível de ocupação de 56,26%, enquanto as mulheres cisgênero apresentam 43,33%, uma diferença de 12,93 pontos percentuais. Esses dados corroboram com as conclusões da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios, realizada pelo IBGE sobre a população brasileira geral, que apresenta disparidade de gênero no acesso ao trabalho formal (IBGE, 2015).

Outro ponto que também deve ser levantado é a questão da desigualdade da divisão do trabalho, já que, apesar das grandes conquistas e direitos, o trabalho feminino ainda é desfavorecido.

Para as pessoas trans, homens trans, mulheres trans, travestis e pessoas não-binárias, o gráfico apresenta os seguintes dados: travestis apresentam o maior nível de ocupação, 54,84%; seguidas por mulheres trans, com 46,89%; pessoas não-binárias, com 41,29%; e homens trans, que apresentam o nível de ocupação mais baixo: 40,24%.

Descrição de página: Esta página possui a continuação dos resultados e discussões com fundo branco, título em roxo, letras pretas e é dividida em duas colunas. No topo da página temos centralizado o título da pesquisa em preto.

Com relação a esses dados, é importante ressaltar alguns pontos: (i) em comparação à população cisgênera, a quantidade de respondentes trans é muito baixa, o que dificulta uma análise aprofundada, generalista e que reflita a realidade deste grupo, portanto, nossos dados se referem às pessoas que responderam as perguntas; (ii) a pesquisa foi realizada de forma online e, sabendo dos processos de vulnerabilidade e marginalização das pessoas trans, reconhecemos que este foi um fator limitante para a pesquisa; (iii) e não menos importante, ainda que travestis e mulheres trans tenham apresentado altos níveis de ocupação nesta pesquisa, os dados nacionais, segundo relatórios da ANTRA (ANTRA, 2021), mostram que cerca de 90% da população trans busca renda na prostituição.

Essa baixa adesão da Pesquisa online dentre a população T resalta outros desafios enfrentados por esse grupo, como a dificuldade ao acesso à internet criado pelas barreiras socioeconômicas, assim como a falta de acesso deste segmento social às TICs (tecnologias de informação e comunicação), que, por sua vez, é um resultado do processo histórico de marginalização no qual as pessoas trans estão submetidas, não só no Brasil, mas no mundo todo.

Assim, é importante lembrar do contexto de marginalização compulsória sofrida pelas mulheres travestis e transexuais, que sofrem discriminação e exclusão nos ambientes em que se inserem (LICCIARD, WAITMANN, MARQUES DE OLIVEIRA, 2015). O que também pode se afirmar com relação aos homens trans, que em geral, “sofrem grandes pressões sociais para corresponder às perspectivas definidas para o seu gênero e, frequentemente, vivenciam situações de exclusão em suas vidas, o que gera grande sofrimento psicológico” (SOUZA, 2012, p. 11).

Vale destacar aqui que tais dados estatísticos ainda são escassos no país, havendo

uma primeira iniciativa de pesquisa substantiva sobre a população trans no Mapeamento das Pessoas Trans no Município de São Paulo (CEDEC, 2021), do qual podemos tomar como um possível parâmetro analítico. Ali, cerca de 60% da população trans exerce algum tipo de atividade remunerada. Ao mesmo tempo, nota-se um número elevado de mulheres trans e travestis na prostituição, assim como em trabalhos informais e/ou temporários. A inserção em trabalhos precarizados também é notada entre homens trans e pessoas não-binárias, mas aqui, mais do que o gênero, a raça opera como um elemento diferenciador. Dados semelhantes observam-se a nível nacional - a exemplo da pesquisa realizada pelo GEMAA em universidades federais, junto a estudantes trans (PORTELA & FERES JÚNIOS, 2021) - que se assemelham aos dados da população brasileira como um todo, onde há uma hierarquia de renda que segue na ordem decrescente entre homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. No mapeamento supracitado (CEDEC, 2021) nota-se também uma concentração de pessoas negras e indígenas nos valores mais baixos de renda, enquanto pessoas brancas e amarelas tendem a ter os valores mais altos.

Dito isso, vale destacar que mesmo sendo qualificadas para o mercado de trabalho, pessoas trans sofrem uma série de dificuldades de inserção devido a estigmas e preconceitos (CEDEC, 2021). Assim, embora a falta de qualificação e baixa escolaridade sejam elementos que dificultem inserção no mercado - e, conforme citado anteriormente, iniciativas têm surgido nesse âmbito - é necessário reforçar que mesmo qualificadas pessoas trans perpassam diversos obstáculos nessa inserção que não são enfrentados por uma população cisgênera.

Nos diversos contextos sociais, familiares, escolares e profissionais, ainda se encontram

dificuldades em agir com naturalidade diante da diversidade sexual e de gênero e preparo para conviver com o diferente, dando continuidade para o surgimento e manutenção de exclusões, estigmas e preconceitos. Podendo afirmar que as características conservadoras da sociedade atual impõem diversas dificuldades à trajetória na vida de homossexuais, travestis, transexuais, entre outras categorias que não obedecem à norma (SOUZA, 2012).

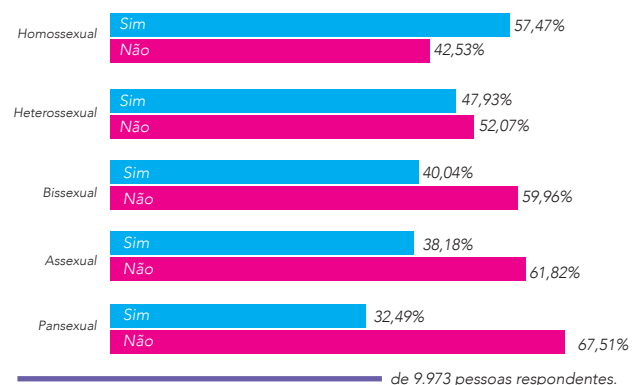
Nesse sentido,

mulher travesti e transexual enfrenta dificuldades objetivas e subjetivas que marcam a presença de todas as mulheres no mercado formal de trabalho, porém, pode-se considerar que as travestis e transexuais enfrentem maiores dificuldades que as mulheres cisgêneras, uma vez que desafiam as normas de gênero vigentes e não se encaixam nos padrões de comportamento heteronormativos, sofrendo então preconceito e discriminação no mercado de trabalho, por serem mulheres e pessoas transgêneras (LICCIARD; WAITMANN, MARQUES DE OLIVEIRA, 2015, p. 210).

Dessa forma, o contexto de marginalização para as identidades que divergem da norma heteronormativa provocou/provoca obstáculos à entrada dessas pessoas no mercado de trabalho, influenciando em qual categoria de trabalho elas mais se inserem (formal ou informal). Apesar desses fatores, o gráfico mostra essas identidades com percentual alto de empregabilidade para esta amostra, o que também nos faz pensar que, apesar do contexto discriminatório, esses sujeitos estão conseguindo se inserir no mercado.

EMPREGABILIDADE E ORIENTAÇÃO SEXUAL

GRÁFICO 12: VOCÊ POSSUI EMPREGO VS ORIENTAÇÃO SEXUAL



Entre as pessoas homossexuais, 57,47% possuem emprego, enquanto que 42,53% não possuem. Já, entre as pessoas bissexuais, 40,04% estão empregadas, enquanto que 59,96% não possuem emprego. Entre as outras sexualidades, o nível de ocupação também é menor: 38,18% das pessoas assexuais estão empregadas, enquanto que 61,82% não possuem um emprego, e 32,49% das pessoas pansexuais estão empregadas, enquanto que 67,51% não possuem um emprego.. Pessoas heterossexuais²² empregadas compõem 47,93% da amostra, contra 52,07% sem emprego.

Entre as pessoas homossexuais, cujo nível de ocupação é maior, a maioria das pessoas respondentes são homens cisgêneros. Em contrapartida, entre as pessoas bissexuais, a maior parte de respondentes são mulheres cis, e o nível de ocupação chega a ser mais

22. Durante a pesquisa, foram filtradas as respostas para contabilizarmos apenas os dados de pessoas LGBTI+. Entre as pessoas que se consideram heterossexuais, 93 pessoas são homens transexuais, 41 são mulheres trans, 15 são pessoas não-binárias, 8 são travestis, 4 pessoas disseram não saber se identificar e 1 pessoa é intersexual.

de 17 pontos percentuais abaixo do mesmo indicador para as pessoas homossexuais. Vale destacar que - dada a amostragem da pesquisa apenas com a população LGBTI+ - grande parte das pessoas heterossexuais são pessoas trans (incluindo, em menor número, pessoas intersexo ou assexuais).

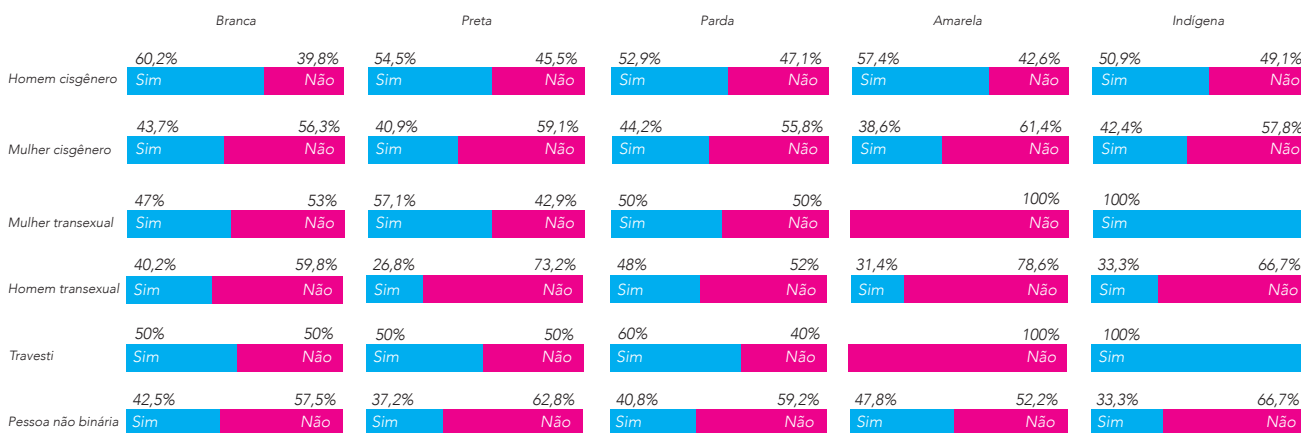
Considerando todos os dados apresentados anteriormente sobre raça, identidade de gênero e orientação sexual, é possível afirmar que, o único grupo de pessoas que têm níveis de ocupação acima da média geral são homens cisgêneros brancos e gays. Não significa, é claro, que essas pessoas não sofram questões de LGBTI+fobia para inserir-se no mercado de trabalho ou estando no mercado de trabalho. Nossa pretensão é trazer à superfície as opressões que ficam

localizadas no fundo de outras opressões. Ou seja, que sejamos capazes de compreender que há desigualdades maiores que atingem grupos dentro da comunidade LGBTI+ e que as violências na intersecção de gênero, raça e sexualidade se entrecruzam nas vivências de uma mulher preta lésbica e não se entrecruzam nas vivências de um homem cis branco gay, por exemplo.

EMPREGABILIDADE, IDENTIDADE DE GÊNERO E RAÇA

No gráfico e quadro a seguir, buscamos apresentar como a desigualdade pode atingir os diversos grupos dentro da comunidade LGBTI+, em diferenças a partir dos marcadores de gênero, raça e identidade de gênero.

GRÁFICO 13: VOCÊ POSSUI EMPREGO?



QUADRO 3: QUAL A SUA RENDA TOTAL?

Renda por Identidade de Gênero	Mediana	Média
Homem cisgênero	R\$ 2.000,00	R\$ 3.511,91
Homem transexual	R\$ 1.050,00	R\$ 1.387,53
Mulher cisgênero	R\$ 1.261,00	R\$ 2.197,35
Mulher transexual	R\$ 1.360,00	R\$ 2.544,15
Pessoa não binária	R\$ 1.300,00	R\$ 2.032,98
Travesti	R\$ 970,00	R\$ 3.625,33

É importante lembrar que o número de pessoas trans foi reduzido no tamanho amostral estabelecido para a pesquisa em nível nacional, assim como de pessoas indígenas - e, portanto, a análise aqui apresentada não pode ser generalizada para essas populações. Em adição ao Quadro 3, vale pontuar que houve um número reduzido de travestis e mulheres trans com rendas muito acima do desvio padrão na pesquisa e, com isso, um número reduzido

de pessoas com rendas elevadas alterou substancialmente o valor da renda média. Por sua vez, em relação aos homens transexuais na pesquisa - conforme pontuado anteriormente a partir de mapeamentos recentes a nível municipal e nacional (CEDEC, 2021; PORTELA & FERES JÚNIOR, 2021) - a renda entre pessoas trans tende a se alterar quando entrecruzamos identidade de gênero e raça, trazendo uma hierarquia econômica passando por homens trans brancos, mulheres trans e travestis brancas, homens trans negros e, por fim, mulheres trans e travestis negras. Pessoas indígenas têm aqui uma renda semelhante à de pessoas negras, principalmente de pessoas pretas, que são a maioria nos estratos de baixa renda (½ a 1 salário mínimo).

Dito isso, poderíamos ter removido esses dados para chegar em números que se aproximasse mais da realidade geral dessas populações, no entanto, entendemos que este dado também é relevante, uma vez que apresenta um deslocamento sócio-econômico importante. Além disso, podemos, reconhecidas tais limitações, depreender com mais cautela algumas conclusões.

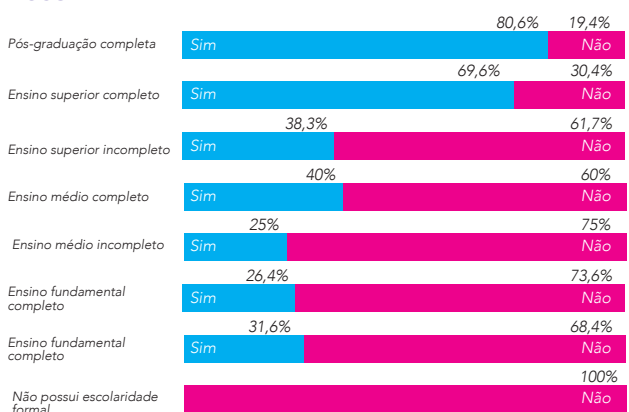
De acordo com o quadro, homens cis têm uma renda média mensal de R\$ 3.511,91, enquanto mulheres cisgênero tem renda de R\$ 2.197,35, uma diferença média de R\$ 1.314,56. Porém, ao utilizarmos outras medidas para classificar as diversas identidades segundo sua renda, podemos notar que, apesar do rendimento médio de travestis ser o maior entre os diversos grupos, 50% das pessoas entrevistadas que assim se identificam têm rendimentos de até R\$ 974,00. Para os homens cisgêneros, podemos perceber que metade dos respondentes desse grupo ganham até R\$ 2.000,00 por mês. Nesse sentido, o eixo de identidade de gênero é central para distinguirmos a realidade de pessoas cisgêneras, de um lado, e de pessoas trans, de

outro. Por sua vez, partir da análise da tabela, é possível perceber que os homens cisgênero são o único grupo cuja mediana (valor que separa um conjunto de dados na metade) é superior à mediana geral da amostra de respondentes, calculada como R\$ 1.855,00.

EMPREGABILIDADE E ESCOLARIDADE

De modo a compreender melhor o perfil das pessoas LGBTI+ quanto à empregabilidade, realizou-se uma análise cruzando os dados de emprego com escolaridade. De forma geral, é possível observar que quanto maior a escolaridade, maior o nível de ocupação das pessoas. Entre os respondentes (15327), os com pós-graduação completa (MBA/Especialização, Mestrado ou Doutorado) tinham o nível de ocupação duas vezes maior do que aqueles que possuíam apenas o Ensino Médio completo. Já 100% das pessoas sem escolaridade formal responderam não ter um emprego no momento da pesquisa.

GRÁFICO 14: VOCÊ POSSUI EMPREGO VS ESCOLARIDADE



Importante notar também os aumentos do nível de ocupação após a conclusão de uma etapa de ensino: ganho de 15 pontos percentuais ao finalizar o Ensino Médio, quando comparado àqueles com o Ensino Médio incompleto; e 31,3 pontos de acréscimo

Descrição de página: Esta página possui a continuação dos resultados e discussões com fundo branco, título em roxo, letras pretas e é dividida em duas colunas. No topo da página temos centralizado o título da pesquisa em preto.

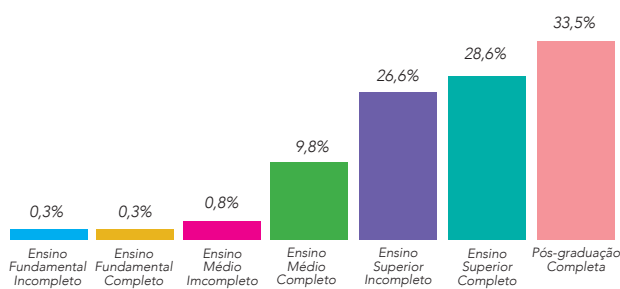
entre o Ensino Superior incompleto e o Ensino Superior completo. Este movimento só não foi observado no Ensino Fundamental.

Além disso, é importante ressaltar que o nível de ocupação mais baixo entre pessoas com Ensino Superior incompleto, quando comparado àquelas que responderam ter o Ensino Médio completo, pode estar relacionado à existência de pessoas que escolheram se dedicar somente aos estudos e não necessariamente um menor acesso destas ao mercado de trabalho.

Nos cruzamentos de dados entre as respostas de quantos empregos as pessoas respondentes têm e seu nível de escolaridade, é possível perceber que quanto maior o nível de escolaridade, maior o percentual de pessoas com dois empregos ou mais.

Enquanto no Censo Demográfico de 2010, 36,20% das pessoas com mais de um emprego possuíam, no mínimo, uma graduação completa, na amostra desta pesquisa, este percentual foi de 62,1%.

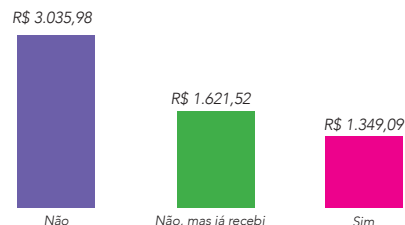
GRÁFICO 15: PESSOAS COM 2 OU MAIS EMPREGOS VS ESCOLARIDADE



23. A pergunta do questionário apresentava esses exemplos, mas na resposta não era possível identificar qual programa de transferência de renda o respondente havia participado ou ainda estava sendo beneficiado. Ressalte-se que o Programa Fomento Rural é destinado às famílias residentes no meio rural em situação de vulnerabilidade social, em situação de extrema pobreza ou pobreza, não sendo portanto, o público desta pesquisa.

PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA

GRÁFICO 16: PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA VS RENDA MÉDIA



No questionamento acerca da participação individual ou de um membro do grupo familiar em programas de transferência de renda (Bolsa-Família, Bolsa-Verde e Programa Fomento Rural²³), tinha-se três possibilidades de resposta: “não”, “não, mas já recebi”, e “sim”. Para melhor compreender o perfil das pessoas respondentes, estabelecemos, conforme o gráfico, a renda média das pessoas que optaram por cada uma das possibilidades de resposta.

Assim, tem-se que a renda média das pessoas respondentes²⁴ que declararam que não participam de programas de transferência de renda é de R\$ 3.035,98. Já a renda média das pessoas que afirmaram que não recebem atualmente, mas já receberam renda desses programas é de R\$ 1.621,52. E, por fim, a renda média das pessoas beneficiadas com programas de transferência de renda é de R\$ 1.349,09.

24. A renda é referente apenas ao rendimento mensal da pessoa LGBTI+ que respondeu o questionário da pesquisa, não considerando a renda familiar ou os rendimentos de outras pessoas que contribuem financeiramente com o sustento da pessoa respondente.

Descrição de página: Esta página possui a continuação dos resultados e discussões com fundo branco, título em roxo, letras pretas e é dividida em duas colunas. No topo da página temos centralizado o título da pesquisa em preto.

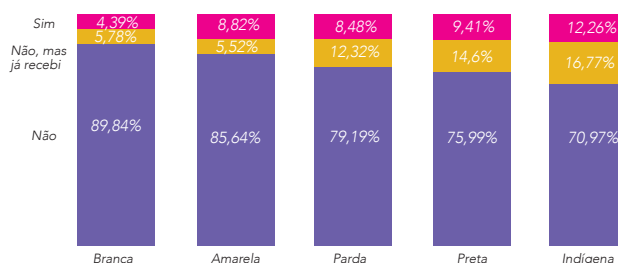
Os programas de transferência de renda são iniciativas do poder público, que visam redistribuir renda e reduzir a desigualdade de acesso da população à renda básica. Tais programas são geridos por áreas distintas da administração pública e todos apresentam requisitos específicos para acesso e condicionalidades para a manutenção.

O Programa Bolsa Família (PBF) é o mais acessado pelas famílias dos grandes centros urbanos e, considerando que a pesquisa priorizou as capitais, é possível inferir que este seja o benefício mais citado pelos respondentes que responderam que já tiveram acesso ou ainda são beneficiados por transferência de renda. O PBF atende às famílias que vivem em situação de pobreza e de extrema pobreza, de acordo com o limite de renda para definir esses dois grupos. Deste modo, estão habilitadas a participar do programa as famílias com os seguintes rendimentos: (I) renda per capita de até R\$ 89,00 mensais; e (II) renda per capita entre R\$ 89,01 e R\$ 178,00 mensais, desde que tenham crianças ou adolescentes de 0 a 17 anos.

A centralidade na família é uma das premissas do PBF e também da Política Nacional da Assistência Social (PNAS) que, por sua vez, considera família “um conjunto de pessoas que se acham unidas por laços consangüíneos, afetivos e, ou, de solidariedade” (BRASIL, 2005, p. 39). Contudo, embora a PNAS tenha como proposta incorporar em suas diretrizes, as demandas da sociedade para a efetivação da assistência social como direito do cidadão e dever do Estado, não há referência neste documento sobre a população LGBTI+ ou as famílias com pessoas LGBTI+, bem como não trata sobre as questões relativas à orientação sexual e identidade de gênero²⁵.

Deste modo, considerando que é a mulher e mãe de família a referência para o recebimento desse benefício familiar, bem como conhecendo os requisitos para ingresso e as condicionalidades para permanência em programas de transferência de renda e em benefícios da assistência social, nem todas as pessoas LGBTI+ que possuem renda baixa ou se encontram em situação de vulnerabilidade social e econômica, terão acesso a estes programas diretamente ou por meio do grupo familiar.

GRÁFICO 17: PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA VS RAÇA



Do cruzamento entre os dados obtidos no quesito de participação em programas de transferência de renda com o dados obtidos na autodeclaração étnico-racial das pessoas respondentes, tem-se que 89,84% das pessoas respondentes são brancas e não participam dos programas de transferência de renda, 5,78% não participam, mas já participaram e 4,39% participam. Percebe-se, assim, que a grande maioria dos respondentes nunca participaram de programas de transferência de renda, o que se observa em todos os grupos étnico-raciais e, ainda, no grupo composto pelas pessoas que optaram por não se declarar em relação à cor/raça.

Senão vejamos, em relação às pessoas respondentes autodeclaradas pardas, 79,19%

25. Sobre gênero, a PNAS traz para a discussão, a centralidade da família e o papel das mulheres no cuidado e no atendimento das condicionalidades dos programas sociais, em especial as chefes de famílias, gestantes e as mães solo. Deste modo, a mulher e mãe passa a ser prioridade o acesso aos benefícios dos programas de transferência de renda, ao mesmo que são responsabilizadas pela frequência escolar e a atualização do calendário vacinal das crianças e adolescentes, para que os benefícios sejam mantidos.

não recebem, 12,32% não recebem, mas já receberam e 8,48% recebem. Já em relação às pessoas pretas, 75,99% não recebem, 14,60% não recebem atualmente, mas já receberam e 1,40% recebem.

As pessoas não brancas enfrentam dificuldades postas pelo racismo, por desigualdades históricas e sociais. Essas dificuldades são refletidas em aspectos como falta de acesso à educação de qualidade e, conseqüentemente, essa parcela da sociedade acaba não conseguindo competir em pé de igualdade no mercado de trabalho com pessoas brancas.

Em 2018, as pessoas de cor ou raça preta ou parda receberam apenas 57,5% dos rendimentos daquelas de cor ou raça branca. O diferencial por cor ou raça é explicado por fatores como segregação ocupacional, menores oportunidades educacionais e recebimento de remunerações inferiores em ocupações semelhantes (IBGE, 2019, p. 3.).

A defasagem da atuação de pessoas não brancas no mercado de trabalho impacta diretamente na desigualdade da distribuição de renda entre pessoas pardas e pretas versus pessoas brancas. Em 2018, apenas 27,7% das pessoas, quando se consideram os 10% com os maiores rendimentos, são pretas e pardas. “Por outro lado, entre os 10% com os menores rendimentos, observa-se uma sobrerrepresentação desse grupo, abarcando 75,2% dos indivíduos” (IBGE, 2019, p. 4).

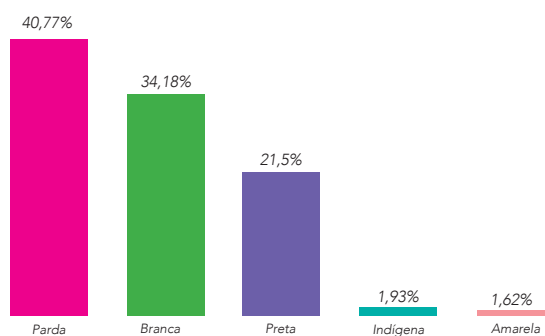
Ou seja, quando se fala em distribuição de renda, pessoas não brancas encontram-se nitidamente em situação de vulnerabilidade, quando comparadas às brancas. Alguns programas de transferência de renda tentam minimizar essas desigualdades garantindo, por exemplo, acesso a uma renda mínima por essa parcela da população.

Atentar ainda para o fato de muitos programas de transferência de renda exigirem

como requisito a baixa renda. Quanto maior a renda per capita do indivíduo, menor a chance de receber auxílio financeiro de programas sociais. Considerando que pessoas brancas ganham quase o dobro do rendimento das não brancas (IBGE, 2019, p. 3-4), é compreensível que negros sejam marjoritariamente beneficiados por esse tipo de programa.

Somadas as porcentagens das pessoas não brancas no gráfico abaixo, quais sejam, pessoas amarelas (1,62%), indígenas (1,93%), pardas (40,77%) e pretas (21,50%), apreende-se a soma de 65,82% que representa o percentual de pessoas respondentes não brancas dentre as que recebem valores de programas de transferência de renda.

GRÁFICO 18: PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA X RAÇA



Das pessoas respondentes que não possuem filhas/os/es, 84,3% não participa de programas de transferência de renda, 9,3% não participam, mas já participaram e 6,4% participam. Já em relação às pessoas respondentes que possuem filhas/os/es, 80,5% não recebem valores de programas de transferência de renda, 8,5% não recebem, mas já receberam e 11% recebem.

GRÁFICO 19: PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA VS SE POSSUI FILHAS/OS/ES

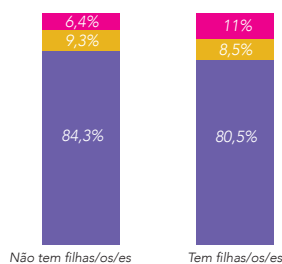
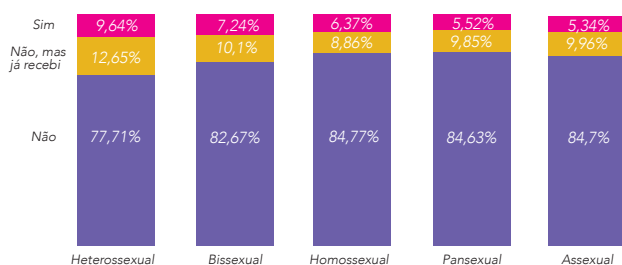


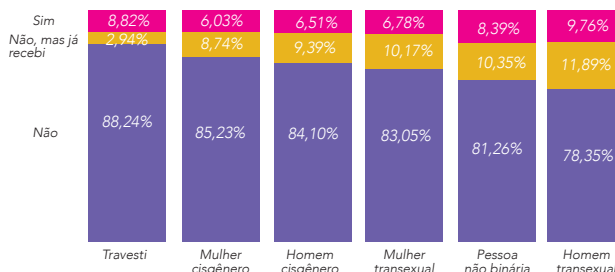
GRÁFICO 20: PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA X ORIENTAÇÃO SEXUAL



Da mesma forma que aconteceu no cruzamento de autodeclaração em relação à cor/raça com a participação em programas de transferência de renda, tem-se, em todas as orientações sexuais, a prevalência de pessoas que nunca participaram de programas de transferência de renda. De modo que, 84,77% das pessoas respondentes que são homossexuais que não recebem, 8,86% não recebem, mas já receberam renda desses programas e 6,37% recebem. Em relação às pessoas bissexuais, 82,67% não recebem, 10,10% não recebem, mas já receberam renda desses programas e 7,24% recebem. Os heterossexuais são o grupo com maior participação em programas de transferência de renda, tendo 9,64% das pessoas respondido que recebem renda desses programas e 12,65% não recebem, mas já receberam. É preciso lembrar que, uma vez que a pesquisa focou na população LGBTI+, pessoas heterossexuais,

corresponde ao indicador para pessoas trans (homens trans, mulheres trans, travestis e pessoas não-binárias).

GRÁFICO 21: PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA X IDENTIDADE DE GÊNERO



Como já se afirmou, em números absolutos, a maioria das pessoas respondentes desta pesquisa nunca participaram de programas de transferência de renda, fato que também se observa na análise por raça, por orientação sexual e, agora, por identidade de gênero.

Percebe-se que, como um todo, as pessoas respondentes não participam de programas de transferência de renda, uma pequena quantidade já recebeu e uma quantidade ainda mais reduzida está ainda recebendo. De forma percentual, o “Não” está presente em 88,24% das travestis, 85,23% das mulheres cisgêneras, 84,10% dos homens cisgêneros, 83,05% das mulheres transexuais, 81,26% das pessoas não-binárias e 78,35% dos homens transexuais.

Há uma dificuldade em verificar os motivos dessas pessoas não receberem auxílio, principalmente na população LGBT, pela falta de dados existentes nesse cruzamento. Uma primeira suposição parte da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, PNAD, onde há uma redução de famílias recebendo esses auxílios a cada ano. “No Brasil, 13,5% dos domicílios particulares permanentes recebiam, em 2019, dinheiro referente ao Programa Bolsa Família. Esta proporção foi de 15,9% dos domicílios em

26. Fonte: PNAD Contínua 2012-2019 / https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101709_informativo.pdf.

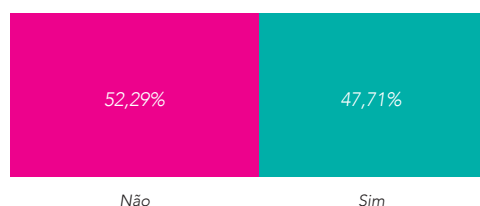
2012 e vem se reduzindo a cada ano²⁶”.

Ao mesmo tempo, nota-se que a população trans (travestis, mulheres transexuais, homens transexuais e pessoas não-binárias) tende a receber, ou terem recebido, mais esse tipo de auxílio, quando comparado a população cisgênera, o que se alinha às formas diversas de obtenção de renda citadas anteriormente, dado que esse é o segmento da população LGBT mais marginalizado em termos de inserção no mercado de trabalho, principalmente nas intersecções com raça e etnia, dependendo muitas vezes de mais de uma fonte de renda e inseridos em trabalhos precarizados.

Segundo dados do Mapeamento das Pessoas Trans no Município de São Paulo (CEDEC, 2021) o bolsa família é utilizado por apenas 7% da população trans, concentrado em travestis e mulheres trans. Ao mesmo tempo, o auxílio emergencial foi utilizado por mais de 40% da população trans nessa cidade. Dito isso, é necessário se atentar ao fato de que a pesquisa aqui realizada ocorreu antes da pandemia do COVID-19 e que já há dados existentes que o acesso a tais benefícios foi ampliado nesse período. No contexto do mapeamento citado, 50% da população trans não recebia nenhum tipo de benefício - 35% das travestis e pessoas não-binárias, 48% das mulheres trans e 62% dos homens trans - embora os dados desconsiderando o auxílio emergencial (onde o bolsa família é o benefício prevalente) se assemelham aos dessa pesquisa.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

GRÁFICO 22: PcD X POSSUI EMPREGO?



Para fazer a análise cruzada, antes de tudo, precisamos compreender como as deficiências estão na sociedade e quais as relações entre deficiência e trabalho. De acordo com a Cartilha do Censo - Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2012), as pessoas com deficiência correspondem a 24% da população brasileira. Para esta pesquisa, a porcentagem de pessoas autodeclaradas com deficiência é consideravelmente menor, sendo um pouco menos de 3%.

Outro fato que é preciso levar em consideração é que, entre as pessoas com deficiência, no contexto brasileiro geral, quase 90% têm pouca dificuldade na vida cotidiana e/ou não necessita de nenhuma adaptação (BRASIL, 2012) e, por isso, parte dessas pessoas não se autodeclara como pessoa com deficiência. Por esse motivo, foi adotado o conceito de Pessoas com Limitações Funcionais (PcLF).

Nesse sentido, percebeu-se que pessoas do grupo PcLF tinham mais vantagens com relação às PcD:

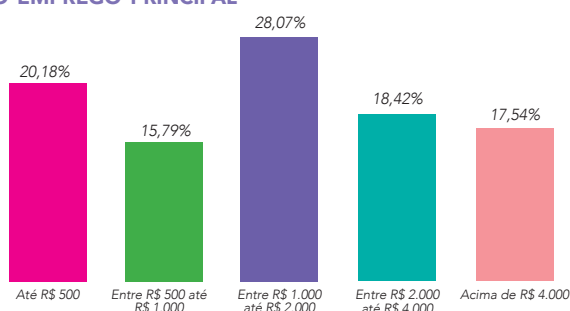
As PcD apresentam desvantagens em termos dos indicadores socioeconômicos e de inserção no mercado de trabalho observados tanto na população em geral (PsDLF) como no segmento populacional com limitações funcionais (PcLF). Essas dificuldades seriam, em parte, devidas às próprias limitações físicas ou mentais impostas pelas suas deficiências. Entretanto, parte seria também atribuída às condições mais adversas em termos de formação escolar e acesso ao trabalho, decorrentes, muitas vezes, das barreiras e obstáculos ainda existentes na sociedade (GARCIA; MAIA, 2014, p. 396).

Nesta pesquisa, não foi analisado o grau de dificuldade que as pessoas autodeclaradas com deficiência têm com relação às limitações funcionais, portanto, qualquer tentativa de análise aprofundada das características com relação a emprego e renda podem ficar superficiais no que tange ao campo do trabalho.

Descrição de página: Esta página possui a continuação dos resultados e discussões com fundo branco, título em roxo, letras pretas e é dividida em duas colunas. No topo da página temos centralizado o título da pesquisa em preto.

De maneira geral, temos que o nível de ocupação para pessoas LGBTI+ sem deficiência e para pessoas LGBTI+ com deficiência é bastante equivalente, sendo o percentual de pessoas sem emprego da população LGBTI+ geral de 51,12% e, da população LGBTI+ com deficiência, 52,29%. A disparidade, em porcentagem, não é significativa a ponto de representar diferença de análise.

GRÁFICO 23: PcD x RENDIMENTO BRUTO MENSAL NO EMPREGO PRINCIPAL



Quando perguntou-se para pessoas com deficiência sobre o rendimento bruto mensal, uma parcela considerável demonstrou receber menos de um salário mínimo - atualmente fixado pelo governo em R\$ 1.045,00. Esse grupo é composto por 20,18% que recebem até R\$ 500,00 e 15,79% que recebem entre R\$ 500,00 e R\$ 1.000,00. O grupo majoritário é daqueles que recebem entre R\$ 1.000,00 e R\$ 2.000,00 brutos mensalmente, compondo 28,07% das pessoas. As pessoas com renda mais alta compõem faixas menores: 18,42% recebem entre R\$ 2.000,00 e R\$ 4.000,00 e 17,54% recebem acima de R\$ 4.000,00.

Com relação à renda, levando em consideração os pontos levantados anteriormente, e considerando ainda que não sabemos quantas PcD estão empregadas pela "Lei de Cotas", podemos inferir que, de maneira geral, os dados também são equivalentes às PsD.

Pela "Lei de Cotas", PcD devem ser empregadas com equiparação salarial às PsD. No entanto, é sabido que PcD são contratadas para cargos mais baixos e, normalmente, sem possibilidade de progressão de carreira (TOLDRÁ, MARQUE; BRUNELLO, 2010; GARCIA; MAIA, 2014). Assim, corrobora com a literatura que a maioria das pessoas com deficiência estejam na faixa salarial que compreende um salário mínimo.

Por outro lado, Oliver et al (2002), aponta que há um grande número de Oficinas de Geração de Renda²⁷ para PcD e pessoas com transtornos mentais, cuja função principal é a sociabilidade. Nesse sentido, as Oficinas de Geração de Renda não possuem faixa salarial fixa nem garantia de rendimentos mínimos mensais (OLIVER, et al, 2002).

Essa pode ser uma hipótese para que o número de pessoas com rendimentos abaixo de um salário mínimo seja maior entre PcD. Assim, esse grupo corresponde ao segundo maior grupo entre as PcD, sendo que 32,61% das PcD não recebem um salário mínimo mensal, destas 20,18% recebem até R\$ 500,00 e 15,79% recebem entre R\$ 500,00 e R\$ 1.000,00.

27. As Oficinas de Geração de Renda são uma modalidade dentro das chamadas Economias Solidárias. A Economia Solidária é uma forma de organização comunitária que visa a produção manual e artesanal de produtos específicos para comercialização e geração de renda. Tem sido uma prática comum entre grupos de pessoas com diagnósticos de transtornos mentais, grupos de pessoas com deficiências, grupos de pessoas com doenças crônicas, grupos de pessoas que vivem em espaços rurais, e outros grupos marginalizados pelo sistema de produção capitalista e industrial.

CONCLUSÃO

O relatório apresentado foi resultado de um longo processo, que teve início no primeiro semestre de 2017. De lá até esta primeira entrega, a área de Pesquisa e Desenvolvimento trilhou um caminho que envolveu revisão da literatura, definição do objeto, criação do questionário, validação da pesquisa, pré-teste e piloto, aplicação do formulário, análise de dados e escrita do relatório. Todo o esforço empreendido pelo time de Pesquisa e Desenvolvimento, e também de outras áreas da TODXS, teve como objetivo compreender as especificidades de vivências e os entrecruzamentos de alguns marcadores sociais que impactam as identidades e os perfis sociodemográficos da população LGBTI+ nas capitais brasileiras.

A pesquisa mobilizou muito mais do que o time de Pesquisa e Desenvolvimento da TODXS, contando com a colaboração de 15 mil pessoas brasileiras²⁸ que participaram do estudo respondendo às questões que compunham o formulário online. Por meio desse esforço conjunto, foi possível preencher uma lacuna sobre o conhecimento acerca da realidade LGBTI+ no Brasil, ao construir uma pesquisa pioneira capaz de compreender as experiências e identidades plurais que criam quadros de oportunidades e dificuldades que impactam essas vidas.

Ao longo do desenvolvimento da pesquisa, buscou-se sinalizar, mesmo que

indiretamente, a relação existente entre a utilização do método de construção de dados por amostragem e os resultados encontrados a partir da análise. O emprego do formulário online teve a intenção de buscar compreender um universo amostral de grande magnitude para traçar relações causais e que fossem representativas de uma certa localidade. Porém, ao adotar tal método, algumas consequências foram evidentes, como a maior participação de indivíduos que acessam com maior facilidade a Internet e apresentam algumas características em comum que perpassam identidade de gênero e étnico-racial, orientação sexual, deficiência, idade, domicílio e escolaridade. Assim, evidenciou-se a necessidade de aprimorar a metodologia para futuros levantamentos, tendo em vista a necessidade de aumentar a representatividade, em especial da população T e pessoas não binárias.

Mesmo com o viés presente no método, a pesquisa foi capaz, de forma exploratória, de produzir conhecimentos sobre a realidade da população LGBTI+ no Brasil. Conforme pontuado anteriormente, o trabalho foi estruturado a partir de dois pilares, sendo eles: (i) identidade e (ii) perfil sociodemográfico. Em cada um deles, foram levantadas as respostas do questionário e analisadas a fim de delimitar e compreender diferentes aspectos das vidas dessas pessoas.

28. Foram contabilizadas cerca de 35 mil respostas coletadas, porém após a validação dos dados passamos a utilizar uma amostra de cerca de 15 mil respondentes.

Assim, em um primeiro momento, focaram-se as atenções nas identidades, buscando compreender as dimensões relativas à identidade de gênero, orientação sexual, geração, deficiência e raça/etnia. Passando, então, para o perfil sociodemográfico, onde buscou-se situar suas condições na sociedade, por meio de quem sabe que a pessoa é LGBTI+, nupcialidade, escolaridade, filiação e domicílio.

Buscou-se construir as variáveis e análises tendo como base as pesquisas do Censo Demográfico IBGE 2010. É esperado que assim seja mais fácil para pessoas pesquisadoras realizarem estudos futuros de forma comparativa, a partir dos diálogos entre as bases de respostas. Além disso, por meio dos dados construídos, foi possível perceber uma diversidade de pessoas participantes da pesquisa advindas de origens e repertórios diversos. Vale pontuar que, ao longo do relatório, buscou-se assumir uma perspectiva analítica interseccional. A adoção da abordagem influenciou diretamente a compreensão das respostas. Sempre que possível, foi feito o entrecruzamento de marcadores sociais de modo a complexificar nossa análise, tentando aproximar das realidades vividas pelas pessoas, por meio do entendimento de que tais realidades são constituídas por múltiplas camadas de significados e sentidos. Como dito anteriormente, foram cruzados os marcadores de geração, deficiência, raça/etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, religiosidade, educação e outros, o que proporcionou dados multidimensionais sobre as pessoas respondentes.

Por fim, deve-se pontuar que o presente relatório é o segundo de uma coletânea de conteúdos que serão produzidos e publicados pela TODXS. Em cada publicação, será analisada dimensão das realidades da população LGBTI+ brasileira, que perpassam questões envolvendo a identidade e perfil sociodemográfico (Bloco A), saúde (Bloco C); participação e compreensão política (Bloco D) e discriminação (Bloco E) – além das discussões tecidas no presente relatório a respeito mercado de trabalho e renda (Bloco B). Por meio desse esforço de compreensão sobre nossas vivências, esperamos contribuir para a construção de um conhecimento localizado feito por e para nós, LGBTI+.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen Livros, 2019.

AMARANTE, C. C. **QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES INDUSTRIAIS: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE BRASIL E CHINA**. 2020. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós- Graduação em Engenharia de Produção, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2020.

AMBROSIO, L. **Raça, Gênero e Sexualidade**: uma perspectiva da Terapia Ocupacional para as corporeidades dos jovens periféricos. 2020. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de São Carlos, Programa de Pós-Graduação em Terapia Ocupacional, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/12374>. Acesso em: 16 mar. 2021.

ANTRA (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS). **Dossiê: assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020**. Relatório online, 2021

BARBABELA, Pedro. **“La paz sin las mujeres ¡No va!”**: um estudo sobre os ativismos interseccionais feministas nos processos de construção da paz na Colômbia (2012-2016). Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Faculdade de Filosofia e Ciência Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.

BATALLA, G. B. El Etnodesarrollo: Sus Premisas Jurídicas, Políticas y de Organización. In: BATALLA, G. B. (Org). **AMERICA LATINA: etnodesarrollo y etnocidio**. San José: FLACSO. 1982

BRASIL. Conselho Nacional de Combate à Discriminação da Secretaria Especial de Direitos Humanos / Ministério da Saúde. **Brasil Sem Homofobia: Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB e Promoção da Cidadania Homossexual**. Comissão Provisória de Trabalho do Conselho Nacional de Combate à Discriminação da Secretaria Especial de Direitos Humanos. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência**. Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD), Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília : SDH-PR/SNPD, 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. **Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais**. Brasília: Ministério da Saúde, 2013b.

BRASIL. Presidência da República. **Programa Nacional de Direitos Humanos**. Brasília: Presidência da República, Secretaria de Comunicação Social, Ministério da Justiça, 1996.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Assistência Social - PNAS/ 2004**. Brasília: MDS, 2005.

BRASIL. Presidência da República. **Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos LGBT**. Brasília: Presidência da República, Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2009a.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília: Presidência da República, 2009b.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 13.249, de 13 de janeiro de 2016**. Institui o Plano Plurianual da União para o período de 2016 a 2019. Brasília - DF: Diário Oficial da União, 2016a.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 9.278, de 5 de Fevereiro de 2018**. Regulamenta a Lei nº 7.116, de 29 de agosto de 1983, que assegura validade nacional às Carteiras de Identidade e regula sua expedição. Brasília: Presidência da República, 2018a.

BRASIL. Secretaria Especial de Direitos Humanos. **Relatório de Violência Homofóbica no Brasil**: ano 2013. Brasília: SDH, 2016b. Disponível em: <http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/RelatorioViolenciaHomofobicaBR2013.pdf>. Acesso em: 20 maio 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer omissão legislativa**. Notícias STF, 13 jun. 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010>. Acesso em: 18 maio 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF reafirma direito de transgêneros de alterar registro civil sem mudança de sexo**. Notícias STF, 15 ago. 2018b. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=386930>. Acesso em: 20 jul. 2020.

BUENO, Samira; LIMA, Renato Sérgio de. (Coord.). **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. Ano 13. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2019.

CAMPBELL, Fiona Kumari. Introducing Studies in Ableism (SiA). In: WOMENS LIBERATION CONFERENCE 50TH UNIVERSITY, **Disabled Women & Activism Workshop**. Londres, 1 fev. 2020. Disponível em: https://www.academia.edu/41803337/Introducing_Studies_in_Ableism_SiA_. Acesso em: 30 jun. 2020.

CARRARA, Sérgio; AGUIÃO, Silvia; LOPES, Paulo Victor Leite; TOTA, Martinho. **Retratos da Política LGBT no Estado do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: CEPESC, 2017.

CAVALCANTI, Céu; BARBOSA, Roberta Brasilino; BICALHO, Pedro Paulo Gastalho. Os Tentáculos da Tarântula: Abjeção e Necropolítica em Operações Policiais a Travestis no Brasil Pós-redemocratização. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 38, n. spe2, p. 175-191, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pcp/v38nspe2/1982-3703-pcp-38-spe2-0175.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2020.

CEDEC - CENTRO DE ESTUDOS DE CULTURA CONTEMPOR NEA. **Mapeamento das Pessoas Trans na Cidade de São Paulo: relatório de pesquisa**. São Paulo, 2021

CERTEZA, Leandra Migotto. O que é capacitismo? **Revista AzMina**, 14 nov. 2019. Disponível em: <https://azmina.com.br/colunas/o-que-e-capacitismo/>. Acesso em: 30 jun. 2020.

COSTA, Márcia da Silva. Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. IN: **Cadernos CRH**, vol.23, n.58, Salvador: 2010.

CRENSHAW, Kimberlé W. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. In: VV.AA. **Cruzamento: raça e gênero**. Brasília: Unifem, 2004.

FACCHINI, Regina; DANILIAUSKAS, Marcelo; PILON, Ana Cláudia. Políticas sexuais e produção de conhecimento no Brasil: estudo sobre sexualidade e suas conexões. **Revista de Ciências Sociais**, v. 44, n. 1, p. 161-193, 2013.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e políticas públicas. **Revista de Estudos Feministas**, v. 12, n. 1, p. 47-71, 2004.

GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 31, n. 2, p. 395–418, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-30982014000200008>. Acesso em: 16 mar. 2021.

HIRATA, H. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Caderno CRH**, v. 24, n. spe1, p. 15–22, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400002>. Acesso em: 16 mar. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE]. Censo Demográfico 2010. **Educação e deslocamento: Resultados da amostra**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/545/cd_2010_educacao_e_deslocamento.pdf. Acesso em: 09 abr. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE]. **Estatísticas do registro civil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2014-2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=7135>. Acesso em: 27 maio 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE]. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. **Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica**, n.41. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 23 nov. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE]. **Os indígenas no Censo Demográfico 2010**: primeiras considerações com base no quesito cor ou raça. Rio de Janeiro: IBGE, 2012a. Disponível em: https://indigenas.ibge.gov.br/images/indigenas/estudos/indigena_censo2010.pdf. Acesso em: 23 jul. 2020.

Descrição de página: Esta página possui a continuação da referência bibliográfica, fundo branco, título em roxo, letras pretas e o texto justificado. No topo da página temos centralizado o título da pesquisa em preto.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE]. Censo Demográfico 2010. **Trabalho e rendimento: Resultados da amostra**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012b. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/1075/cd_2010_trabalho_rendimento_amostra.pdf. Acesso em: 10 nov. 2020.

IRIGARAY, Helio Arthur. A Diversidade nas Organizações Brasileiras: Estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho. **Tese de Doutorado**, Programa de Doutorado em Administração de Empresas. FGV-EAESP. São Paulo, 2008.

IRIGARAY, Helio Arthur; FREITAS, Maria Ester. Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho. **Rev. Psicologia Política**. vol.13 no.26 São Paulo abr. 2013. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2013000100006

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Síntese de indicadores 2014**. Coordenação de Trabalho e Rendimento, Rio de Janeiro: 2015.

PORTELA, Poema; FERES JÚNIOR, João. **Pessoas trans nas universidades federais do Brasil**, GEMAA: Grupo de Estudos Multidisciplinares em Ação Afirmativa, 2021. Disponível em: gema.iesp.uerj.br/infografico/pessoas-trans-na-universidades-federais-do-brasil/.

LELIS, Rafael Carrano; ALMEIDA, Marcos Felipe Lopes de; ROSA, Waleska Marcy. Quem conta como nação? A exclusão de temáticas LGBTI nas assembleias constituintes de Brasil e Colômbia. **Revista Brasileira de Políticas Públicas, Brasília**, v. 9, n. 2 p. 84-112, 2019.

LICCIARDI, Norma; WAITMANN, Gabriel; MARQUES DE OLIVEIRA, Matheus Henrique. **A DISCRIMINAÇÃO DE MULHERES TRAVESTIS E TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO**. Revista Científica Hermes, núm. 14, JULHO-DEZEMBRO, 2015, pp. 201-218.

LOURENÇO, Beatriz. Dicionário feminista: conheça termos importantes para o movimento. **Galileu**. 14 mar. 2020. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/noticia/2020/03/dicionario-feminista-conheca-terminos-importantes-para-o-movimento.html>. Acesso em: 15 jun. 2020.

MATOS, Victor Chagas; LARA, Erick Baptista Amaral de. **Dossiê LGBT+ 2018**. Rio de Janeiro: Instituto de Segurança Pública, 2018.

MELLO, Luiz; AVELLAR, Rezende Bruno; MAROJA, Daniela. Por onde andam as Políticas Públicas para a População LGBT no Brasil. **Revista Sociedade e Estado**, v. 27, n. 2, p. 289-312, 2012.

MONICA, Eder; COSTA, Ramon. Privacidade, liberdade sexual e sigilo: sentidos de liberdade no aplicativo Grindr. **Interfaces Científicas-Educação**, v. 8, n. 2, p. 99-116, 2020.

NÚCLEO DA INFORMAÇÃO E COORDENAÇÃO DO PONTO BR [NIC.br]. **Pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação: pesquisa TIC Domicílios**, ano 2019: Tabelas. Maio 2020. Disponível em: <https://cetic.br/pt/tics/domicilios/2019/domicilios/A4/>. Acesso em: 22 jun. 2020

OLIVER, F. C. et al. Oficina de trabalho: sociabilidade ou geração de renda. **Revista de Terapia Ocupacional da USP**, v. 13, n. 3, p. 86–94, 2002.

SOUZA, Heloisa Aparecida de. **OS DESAFIOS DO TRABALHO NA VIDA COTIDIANA DE MULHERES TRANSEXUAIS**. 2012. DISSERTAÇÃO (MESTRADO EM PSICOLOGIA) - PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS, CAMPINAS, 2012.

STAVENHAGEN, R. Etnodesenvolvimento: uma dimensão ignorada no pensamento desenvolvimentista. **Anuário Antropológico**, v. 84, p.11-44, 1985.

TODXS. **Pesquisa Nacional por amostra da População LGBTI+**: Identidade e perfil sociodemográfico. São Paulo: TODXS, 2020.

TODXS. TODXS Núcleo – Centro de Pesquisa em Políticas Públicas LGBTI+. **Mapeando Violências Contra Pessoas LGBTI+ no Brasil**. São Paulo: TODXS, 2019.

TOLDRÁ, R. C.; MARQUE, C. B.; BRUNELLO, M. I. B. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Revista de Terapia Ocupacional da USP**, v. 21, n. 2, p. 158–165, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v21i2p158-165>. Acesso em: 16 mar. 2021.

UNAIDS. **Guia de terminologia do UNAIDS**. Brasília: UNAIDS, 2017.

VERDUM, R. **Etnodesenvolvimento**: nova/velha utopia do indigenismo. Tese (Doutorado). 200p. Pós-Graduação das Américas - CEPPAC. Unb. Brasília, 2006.

GLOSSÁRIO

Pensamos este glossário como uma forma de facilitar a compreensão dos termos e conteúdos abordados ao longo do relatório. Partimos do entendimento de que a comunidade LGBTI+ é ampla e diversa: novas identidades de gênero e sexualidades surgem, conceitos vão sendo repaginados, pautas que antes eram pouco discutidas, vão ganhando maior visibilidade. Desta forma, não temos a pretensão de estabelecer rótulos ou ditar “verdades”.

Acreditamos que as vivências LGBTI+ são múltiplas e que, muitas vezes, não cabem em “caixinhas” ou meras categorizações. Frisamos também que, em uma sociedade plural e diversa, se torna imprescindível perguntar como a pessoa gostaria de ser chamada e por quais pronomes ela gostaria de ser tratada, bem como entender que somos livres para nos relacionarmos com quem e como quisermos.

ORIENTAÇÃO SEXUAL

Assexual: Pessoa que não sente atração sexual por nenhum gênero. Contudo, a comunidade assexual é múltipla e algumas pessoas sentem atração sexual parcial ou condicional a atração romântica.

Bissexual: Pessoa que sente amor, afeto e/ou atração sexual por pessoas do mesmo gênero ou de gêneros diferentes.

Heterossexual: Pessoa que sente amor, afeto e/ou atração sexual apenas pelo gênero oposto com que se identifica.

Pansexual: Pessoa que sente amor, afeto e/ou atração sexual por todos os gêneros - homens (cis e trans), mulheres (cis e trans) e pessoas não binárias (cis e trans).

Gay: Homem que sente amor, afeto e/ou atração sexual por outros homens (cis e trans). Algumas pessoas não binárias também se entendem como gays por se identificarem, em algum grau ou parcialmente, como “homem” e se relacionarem com homens.

Lésbica: Mulher que sente amor, afeto e/ou atração sexual por outras mulheres (cis e trans). Algumas pessoas não binárias também se entendem como lésbicas por se identificarem, em algum grau ou parcialmente, com a identidade “mulher” e se relacionarem com mulheres.

IDENTIDADE DE GÊNERO

Agênero: Pessoa cuja identidade é marcada pela ausência de gênero e que está inserida nos termos guarda-chuva “trans” e “não binário”, justamente por fugir das categorias “homem” e “mulher”. A pessoa “agênero” não sente a necessidade de se enquadrar em um gênero específico.

Bigênero: Pessoa cuja identidade de gênero é baseada em dois gêneros, sendo não necessariamente feminino e masculino. A pessoa bigênero se identifica com duas identidades de gênero, de forma simultânea ou variando entre os dois gêneros.

Demigênero (demigênero-fluido ou demifluido): Pessoa cuja identidade de gênero é marcada pela identificação parcial por determinado gênero. Demigirl, por exemplo, é alguém que se identifica parcialmente como “mulher/garota”, entre outras identidades.

Pessoa não binária: Pessoa que não quer se definir ou quer se definir além de “nem homem, nem mulher”, ou não segue as normas tradicionais de ser homem ou mulher.

Cisgênero (cis): Pessoa que se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento.

Transgênero (trans): Pessoa que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento.

População T: Serve como um termo guarda-chuva, que abrange indivíduos cuja identidade de gênero é diferente daquela designada no momento do nascimento. A comunidade T é diversa e pode-se dizer que é formada por mulheres trans, travestis, homens trans, pessoas trans não binárias e outras identidades de gênero que cruzam ou vão além das categorias tradicionais “homem” e “mulher”.

Mulher trans: Mulher que foi designada como homem no nascimento. São pessoas que demandam reconhecimento social e legal para o gênero feminino.

Travesti: Mulher que foi designada pelo gênero masculino ao nascer, mas se reconhece numa identidade feminina. O termo “travesti” foi ressignificado positivamente, passando a ser visto como uma identidade sociopolítica por ativistas da América do Sul.

Homem trans: Homem que foi designado como mulher no nascimento. São pessoas que demandam reconhecimento social e legal para o gênero masculino.

Queer: Termo de origem estadunidense ressignificado de forma positiva. É um termo guarda-chuva usado para se referir, no geral, às pessoas da comunidade LGBTI+ que não querem se rotular.

QUESTIONÁRIO

LIVRO DE CÓDIGOS

CÓDIGOS
[VAL] = VALIDAÇÃO
[GER] = GERACIONALIDADE
[COR] = RAÇA OU COR
[SXI] = SEXUALIDADE E IDENTIDADE DE GÊNERO
[NUP] = NUPCIALIDADE
[FIL] = PARENTALIDADE
[EDU] = EDUCAÇÃO
[REL] = RELIGIÃO
[HAB] = HABITAÇÃO
[TRA] = MERCADO E TRABALHO
[SAU] = SAÚDE GERAL
[DEF] = DEFICIÊNCIAS
[ACS] = ACESSO À SAÚDE
[MEN] = SAÚDE MENTAL
[PRE] = PREVENÇÃO SEXUAL
[POL] = VISÃO POLÍTICA
[PAR] = PARTICIPAÇÃO POLÍTICA
[DIS] = DISCRIMINAÇÃO

Perguntas

Descrição de página: Esta página possui o início do questionário, fundo branco, título em roxo, letras pretas e cada perguntas em uma tabela com linhas pretas