



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS DE PALMAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DE
POLÍTICAS PÚBLICAS

JESSIKA VILLALON SOUSA CRUZ

**A INCLUSÃO DOS LGBTs NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO NAS
SECRETARIAS ESTADUAIS DO TOCANTINS**

Palmas/TO
2019

JESSIKA VILLALON SOUSA CRUZ

**A INCLUSÃO DOS LGBTs NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO NAS
SECRETARIAS ESTADUAIS DO TOCANTINS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão de Políticas Públicas da Universidade Federal do Tocantins, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Políticas Públicas.

Área de Concentração: Gestão e Avaliação de Políticas Públicas
Linha de Pesquisa: Dinâmicas Institucionais e Avaliação de Políticas Públicas

Orientadora: Prof.^a Dra. Helga Midori Iwamoto

Palmas/TO
2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

C957i Cruz, Jessika Villalon Sousa.

A INCLUSÃO DOS LGBTs NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO NAS SECRETARIAS ESTADUAIS DO TOCANTINS. / Jessika Villalon Sousa Cruz. – Palmas, TO, 2019.

91 f.

Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus Universitário de Palmas - Curso de Pós-Graduação (Mestrado) Profissional em Gestão de Políticas Públicas, 2019.

Orientadora : Helga Midori Iwamoto

1. Políticas Públicas. 2. LGBT. 3. Inclusão. 4. Serviço Público. I. Título

CDD 350

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

JESSIKA VILLALON SOUSA CRUZ

**A INCLUSÃO DOS LGBTs NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO NAS
SECRETARIAS ESTADUAIS DO TOCANTINS**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado
Profissional em Gestão de Políticas Públicas
da Universidade Federal do Tocantins para
obtenção do título de mestre.

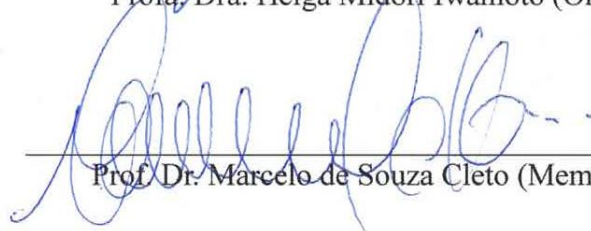
Orientador(a): Dra. Helga Midori Iwamoto

Aprovada em 14/12/2017.

BANCA EXAMINADORA:



Prof.ª Dra. Helga Midori Iwamoto (Orientadora)



Prof. Dr. Marcelo de Souza Cleto (Membro interno)



Prof.ª Dra. Darlene Teixeira Castro (Membro interno)



Prof. Dr. Jônatas Gomes Duarte (Membro externo)

*Agradeço aos meus verdadeiros amigos pelo
apoio incondicional em todos os momentos
difíceis da minha trajetória.*

*Que nada nos defina, que nada nos sujeite.
Que a liberdade seja a nossa própria
substância, já que viver é ser livre.
(Simone de Beauvoir)*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, por me dar paciência e longanimidade para enfrentar estes anos na Universidade, estudando e trabalhando, me sentindo por muitas vezes cansada e exausta. Obrigada!

Agradeço à minha orientadora Helga Midori Iwamoto, por acreditar em mim e neste trabalho, fornecendo-me o caminho que deveria seguir para a escrita e realização desta pesquisa, bem como sua paciência para esperar que tudo fosse realizado “no meu tempo”.

À minha amiga Agatha Martins, por toda ajuda, em diferentes momentos, por todo apoio e consideração.

Às minhas colegas de classe e amigas, Ivete Correa e Jessyca Lira, por todas as palavras de incentivo, por serem ajuda em tempos de dificuldade, por ouvirem minhas lamentações e inseguranças, me ajudando quando eu mais precisei.

A todos os companheiros da turma, que passei momentos incríveis, muitos de alegria, e muitos de tristeza.

A coordenação do Programa e a todos os professores que nos transmitiram seus conhecimentos na busca pela formação de profissionais politizados e conscientes, frente às políticas públicas.

E, por fim, especialmente à minha família, sempre contra tudo o que fiz, mas me fortalecendo a cada palavra dura que tive de ouvir. Vocês foram essenciais em me motivar e desenvolver, para que eu conseguisse alcançar meus objetivos na vida.

RESUMO

Esta pesquisa fala sobre a inserção dos trabalhadores LGBT no serviço público, no âmbito da Prefeitura Municipal de Palmas e do serviço público estadual. Em um primeiro momento, discute a necessidade da implantação das políticas públicas voltadas à população LGBT. A fundamentação teórica se baseou nos estudos de Butler (2003), Foucault (2010), Irigaray (2008) e Melo, Avelar e Maroja (2012). A seguir, foi feita uma análise a partir da criação das políticas públicas no mundo, bem como um panorama das ações que acontecem em algumas partes do mundo. Logo depois, faz um apanhado geral sobre as políticas públicas e a inserção dos servidores LGBT nas organizações públicas. Foram aplicados questionários para servidores que exercessem atividades em organizações públicas, no estado do Tocantins, bem como na Prefeitura Municipal de Palmas. Os questionários continham 30 questões semiabertas, que foram respondidas sobre a condição de anonimato. Assim, foi definida a amostra de dez servidores, como uma amostra não aleatória, segundo Barbetta (2012). Após a coleta dos dados as entrevistas foram transcritas e os dados analisados. Para análise dos dados gerados foram utilizados os pressupostos da análise do conteúdo segundo Bardin (2011). Os resultados demonstraram que todos os servidores LGBT reforçam suas falas acerca da implantação de ações e melhorias, no que diz respeito a sua inclusão e aceitação nas organizações em que trabalham. Foi evidenciado que os servidores públicos LGBT do Estado do Tocantins não se sentem incluídos em suas organizações e não percebem políticas públicas oriundas do Governo do Estado, sendo as únicas políticas existentes as de cunho federal. Por fim, foram apresentados os relatos dos servidores sobre suas vivências em seus ambientes de trabalho, e sugeriram-se melhorias na gestão, por parte da Prefeitura Municipal de Palmas, quanto do Governo do Estado do Tocantins.

Palavras-chave: Políticas Públicas. LGBT. Inclusão. Serviço Público.

ABSTRACT

This research talks about the insertion of LGBT workers in the public service, within the scope of the Municipality of Palmas and the state public service. At first, it discusses the need to implement public policies aimed at the LGBT population. The theoretical basis was based on the studies of Butler (2003), Foucault (2010), Irigaray (2008) and Melo, Avelar and Maroja (2012). Next, an analysis was made from the creation of public policies in the world, as well as an overview of the actions that take place in some parts of the world. Soon after, it gives an overview of public policies and the insertion of LGBT civil servants in public organizations. Questionnaires were applied to civil servants who worked in public organizations, in the state of Tocantins, as well as in the Municipality of Palmas. The questionnaires contained 30 semi-open questions, which were answered on the condition of anonymity. Thus, the sample of ten servers was defined as a non-random sample, according to Barbetta (2012). After data collection, the interviews were transcribed and the data analyzed. For the analysis of the data generated, the assumptions of the content analysis according to Bardin (2011) were used. The results showed that all LGBT servers reinforce their speeches about the implementation of actions and improvements, with regard to their inclusion and acceptance in the organizations where they work. It was evidenced that the LGBT public servants of the State of Tocantins do not feel included in their organizations and do not perceive public policies coming from the State Government, being the only existing policies those of a federal nature. Finally, the reports of the employees about their experiences in their work environments were presented, and improvements in management were suggested by the Municipality of Palmas, as well as the Government of the State of Tocantins.

Keywords: Public Policies. LGBT. Inclusion. Public service.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Registro de Denúncias - Brasil e Tocantins.	39
--	-----------

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Boneco do Gênero. Extraído do Manual de Comunicação LGBTI+	30
--	-----------

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIDS	Sigla em inglês para a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (Acquired Immunodeficiency Syndrome)
ATRATO	Associação Das Travestis e Transexuais do Estado do Tocantins
CID	Classificação Internacional de Doenças
CNCD	Conselho Nacional de Combate à Discriminação
DDH	Disque Defesa Homossexual
DST	Doenças Sexualmente Transmissíveis
FTM	Female to Male (Feminino para Masculino, tradução livre)
GLBT	Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transgêneros
GLS	Gays, Lésbicas e Simpatizantes
HIV	HIV (Vírus da Imunodeficiência Humana)
HSH	Homens que fazem sexo com homens
LGBT	Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros
LGBTQI+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, <i>Queer</i> , Intersexo e mais
MTF	Male to Female (Masculino para Feminino, tradução livre)
RENOSP	Rede Nacional de Operadores de Segurança Pública Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Intersexos e Mais (RENOSP)

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
1.1. Justificativa	16
1.2. Objetivos	16
1.2.1. Objetivo geral.....	16
1.2.2. Objetivos Específicos	16
2. METODOLOGIA	18
2.1. Metodologia da Pesquisa	18
2.2. Amostragem da Pesquisa	19
2.3. Instrumentos de Coleta de Dados	20
2.4. Operacionalização da Coleta de Dados	21
3. LOCAL DA PESQUISA	22
3.1. Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social	22
3.2. Secretaria de Estado da Cidadania E Justiça	22
3.3. Secretaria de Segurança Pública	22
3.4. Secretaria de Saúde do Estado do Tocantins	22
3.5. Secretaria da Fazenda e Planejamento	23
3.6. Secretaria da Educação Juventude e Esporte	23
3.7. Secretaria da Comunicação	23
3.8. Secretaria da Administração	24
3.9 Secretarias Municipais	24
4. REFERENCIAL TEÓRICO	25
4.1 Questionamentos acerca da heteronormatividade dentro das Políticas Públicas Brasileiras	27
4.2 Desmistificando sexualidade e gênero	28
4.3 O Processo Transexualizador	31
4.4 Sobre as mulheres lésbicas	34
4.5 Políticas públicas e identidade LGBT	35
4.6 Cidadania, gênero e políticas públicas	37
4.7 Políticas Públicas de Segurança para a População LGBT no Brasil	38
4.8 Panorama LGBT – Américas e Europa	40
4.8.2 Europa.....	41
4.8.3 Colômbia	42

4.9 A Gestão da Diversidade Sexual no Contexto Organizacional.....	43
5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	51
5.1 Análise qualitativa das entrevistas	52
5.1.1 Conhecimento prévio sobre políticas públicas	52
5.1.2 Quanto à inclusão dos servidores LGBT nas organizações.....	61
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	72
REFERÊNCIAS.....	75
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA A SER REALIZADA COM A POPULAÇÃO LGBT	85
APÊNDICE B – CARTA DE APRESENTAÇÃO	87
ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE... 	89
ANEXO B – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA	91

1. INTRODUÇÃO

As primeiras ações direcionadas à população LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais), partiram do Ministério da Saúde, através da Constituição de 1988, de garantia da promoção e da universalização do direito de acesso aos serviços de saúde. Apenas no ano de 1999, surgiu a primeira política pública LGBT, que foi o Disque Defesa Homossexual (DDH), direcionada para a segurança pública (RAMOS; CARRARA, 2006).

As políticas de promoção da cidadania e direitos humanos foram criadas logo após a criação do Conselho Nacional de Combate à Discriminação (CNCD), em 2001, vinculado ao Ministério da Justiça (MELLO; AVELLAR; MAROJA, 2012). No II Programa Nacional de Direitos Humanos, do ano de 2002, foram propostas quinze ações para o combate da discriminação de orientação sexual, como criação de programas de combate à homofobia e a normatização da parceria civil entre casais homossexuais.

As políticas públicas são demandas históricas do movimento LGBT, na luta por direitos e pelo combate à discriminação. Somente apenas no século XXI que as políticas públicas começaram a ser implementadas de fato, com a instituição do Programa Brasil Sem Homofobia, no ano de 2004.

Em nível estadual se faz necessário realizar um grande estudo sobre as políticas públicas já existentes, para que se possam perceber campos de possível crescimento e se as políticas públicas já existentes vêm cumprindo o seu papel e oferecendo serviços que proporcionem qualidade à população LGBT.

A fim de situar o leitor acerca do tema central desta dissertação apresentamos os seguintes capítulos:

- A criação de políticas públicas no Brasil
- Questionamentos acerca da heteronormatividade dentro das políticas públicas brasileiras
- Desmistificando sexualidade e gênero
- O processo transexualizador
- Sobre as mulheres lésbicas
- Políticas Públicas e identidade LGBT
- Políticas Públicas de segurança para a população LGBT no Brasil
- Cidadania, Gênero e Políticas Públicas
- Panorama LGBT – Américas e Europa

- A gestão da diversidade sexual no contexto organizacional

Assim, esses pontos foram abordados nessa pesquisa constituindo a problemática: como as políticas públicas podem impactar diretamente nos servidores públicos LGBT do Estado do Tocantins?

1.1. Justificativa

A realização desta pesquisa se justifica por uma tentativa de contribuição com a interlocução entre as temáticas de gênero e sexualidade com as políticas públicas, cidadania e direitos humanos. Estes itens devem ser fundamentados em debates teóricos, com o comprometimento dos grupos conhecidos como subalternos: travestis, transexuais, lésbicas, bissexuais e gays.

Muito se questiona acerca da humanidade destes grupos de seres humanos, ou até mesmo é negada, baseando-se em concepções pessoais de governantes, e de crenças heteronormativas, não compatíveis com o respeito à liberdade, a dignidade que são encontrados nos espaços democráticos e Estados laicos.

É importante mencionar o ineditismo de uma pesquisa deste âmbito dentro do estado do Tocantins, e pode contribuir também para apresentar para a sociedade o que vem sendo realizado em prol da população LGBT. Assim, uma justificativa não menos importante é explicitar como a implantação de políticas públicas para a população LGBT significa avanços para a sociedade e para a democracia, bem como se faz necessário expor as expectativas e vivências dos servidores em suas organizações.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo geral

Examinar a inclusão LGBTQI+ nas organizações públicas do Estado do Tocantins e da cidade de Palmas – TO, sob a ótica dos servidores estaduais e municipais.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar como os servidores públicos LGBTQI+ se sentem em suas organizações;

- Verificar se existem políticas públicas que atendam as demandas dos servidores públicos LGBTQI+ no Estado do Tocantins;
- Demonstrar como as políticas públicas afetam diretamente os servidores LGBTQI+

2. METODOLOGIA

Este capítulo aborda qual a metodologia utilizada para a realização da pesquisa, bem como todos os passos adotados para que se pudesse analisar a inserção à população LGBTQI+ nas organizações públicas no Estado do Tocantins, e se os servidores se sentem incluídos no ambiente organizacional.

2.1. Metodologia da Pesquisa

Para a realização desta pesquisa foi feito um levantamento documental e bibliográfico, a consulta a sites tanto governamentais, como não governamentais, e também entrevistas com representantes do movimento LGBT e da sociedade civil com participação ativa nos debates de direitos sexuais. Levando-se em consideração os objetivos desta dissertação, este trabalho é qualitativo e exploratório. O trabalho é exploratório pois levanta questões e problemáticas em diversas áreas que abrangem a população LGBTQI+ (RIBEIRO, 2014).

O método qualitativo foi utilizado através das entrevistas que foram realizadas com os participantes. É interessante notar que as pesquisas exploratórias abordam temas pouco estudados, assim como o tema principal deste trabalho. Dentro das Ciências Sociais, uma pesquisa qualitativa consiste na escolha adequada de métodos e teorias que se adequam ao que vem a se estudar reconhecendo e analisando diferentes perspectivas com reflexões dos pesquisadores a respeito de suas pesquisas, como parte do processo de produção de conhecimento e com uma variedade de abordagens e métodos.

Na primeira etapa, o levantamento de dados foi utilizado como um método chave da pesquisa. O objeto da pesquisa não foi reduzido a algumas variáveis, mas foi representado em sua totalidade de seus contextos cotidianos. Também são apresentadas a variedade de perspectivas dos usuários das políticas públicas LGBT.

Assim, a pesquisa foi feita com base no conhecimento e também nas vivências dos participantes. A subjetividade do pesquisador bem como daqueles que estão sendo estudados, fazem parte do processo de pesquisa. As reflexões sobre suas atitudes e observações de campo, bem como suas impressões constituíram parte da interpretação. Portanto, uma variedade de abordagens e de métodos na pesquisa qualitativa caracterizam as discussões e a prática da pesquisa. (FLICK, 2009).

Para Marconi e Lakatos (2003), uma pesquisa exploratória tem múltiplas finalidades: formular hipóteses, ajudar a compreender conceitos, e abrir portas para novas pesquisas. No

caso desta pesquisa, pode-se afirmar o componente exploratório devido à dificuldade em encontrar produção acadêmica sobre LGBTs no Tocantins.

Esta dissertação é dividida em duas partes. A primeira parte aborda os principais conceitos relacionados à gênero e sexualidade, dentro da camada LGBTQI+. Logo após essa conceituação, a segunda parte da dissertação retrata a pesquisa qualitativa, baseada em entrevistas com os servidores públicos LGBT que exercem suas funções dentro das organizações governamentais, sobre as principais ações voltadas ao público estudado dentro do Estado, para compreendermos as ações que estão sendo realizadas no Tocantins

2.2. Amostragem da pesquisa

Por se tratar de um estudo com abrangência estadual, foram entrevistados servidores públicos, sob a condição de anonimato. Assim, foi definida a amostragem de dez participantes da pesquisa, aumentando o cruzamento de dados, bem como respostas honestas. As amostras não são aleatórias e nem probabilísticas, sendo o universo da pesquisa os servidores das organizações que contém ou não contém políticas públicas direcionadas à população LGBTQI+.

Para se definir quantos foram os entrevistados foi utilizado o critério de saturação de Fontanella, Ricas e Turato (2008), uma amostragem por saturação é uma ferramenta frequentemente empregada em investigações qualitativas em diferentes áreas e principalmente no campo das ciências sociais.

A amostragem que foi utilizada nesta pesquisa, foi estabelecida através das informações fornecidas pelos participantes, contribuindo significativamente para que todos os entrevistados fossem parte da população LGBT. Assim, o critério de saturação pode ser colocado como uma das melhores formas para constituir um contexto que está sob investigação, pois ele valida o estudo, uma vez que os dados foram colhidos diretamente com os entrevistados, para que se tenha a certeza que as políticas públicas estão sendo efetivadas dentro do Estado do Tocantins.

Logo após identificar os possíveis usuários, e fazer uma escolha dos instrumentos de coleta de dados de forma mais adequada, foram selecionados os servidores de secretarias estaduais e servidores municipais de Palmas – TO, considerados os que melhor representam a pesquisa, sendo os entrevistados representantes de lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros.

Neste caso, uma amostragem aleatória não é recomendável, pois se trata de uma população pequena, muito embora um levantamento de todas as secretarias e de todos os dados de políticas públicas possa gastar muito tempo e ser muito trabalhoso. Desta forma, os

conhecimentos foram organizados através dos dados fornecidos, com diferentes construções de amostras que foram utilizadas em uma pesquisa qualitativa.

Para a presente pesquisa foi definida uma amostragem não aleatória, de acordo com Barbetta (2012), pois existem alguns tipos de pesquisa em que a seleção de uma amostra é muito difícil. Existe uma grande dificuldade na obtenção de dados quando se trata do público LGBT. Foi escolhida uma amostragem por julgamento, pois os elementos que foram escolhidos são aqueles típicos da população que se deseja estudar.

Então, a amostragem por julgamento é uma boa alternativa, pois os participantes que foram escolhidos representam a população a ser estudada, e para que tenha sido realizada, foi necessário ter conhecimento prévio sobre a população LGBT.

2.3. Instrumentos de Coleta de Dados

As entrevistas foram baseadas em roteiros semiestruturados de questões abertas, possibilitando registrar e comparar as respostas dos entrevistados, bem como fazer uma análise mais aprofundada. As entrevistas foram captadas através de gravação em áudio e transcritas, para posterior seleção das melhores respostas. Segundo Marconi e Lakatos (2003), a entrevista é uma ferramenta que ajuda na investigação através da coleta de dados e auxilia no diagnóstico de um determinado problema.

O roteiro de entrevistas deste trabalho conta com perguntas voltadas aos membros da sociedade civil, servidores das organizações públicas. O roteiro semiestruturado permite que a entrevistadora tenha uma flexibilidade na entrevista, tendo a abertura para formular perguntas de acordo com o rumo que a entrevista tomar, partindo das respostas dos entrevistados. O instrumento de coleta de dados está no Apêndice A.

Após a realização das entrevistas, foi realizada uma análise de conteúdo, sendo dividido por categorias, baseando – se nas políticas públicas identificadas dentro das falas dos entrevistados. Bardin (2011) nos diz que a análise do conteúdo se divide em pré análise, exploração, tratamento e interpretação. A pré análise é a etapa de organização, em que se esquematiza o que será utilizado para colher os dados. A exploração consiste em verificar os dados colhidos; a fase de tratamento e interpretação é a fase em que os dados são selecionados e se fazem as inferências sobre eles.

2.4. Operacionalização da Coleta de Dados

Para a escolha dos servidores que participaram das entrevistas foram levados em conta os critérios a seguir:

- a) Profissionais envolvidos diretamente com políticas públicas de gênero e sexualidade;
- b) Pessoas que fazem parte da população LGBTQI+ que atuam dentro do serviço público;
- c) Representantes de Organizações Não Governamentais que atuam diretamente com a população LGBTQI+;
- d) Membros da sociedade civil que sejam beneficiados por alguma política pública voltada exclusivamente para a população LGBTQI+.

As entrevistas foram realizadas de forma presencial, gravadas em áudio, após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. O tempo previsto para cada entrevista foi de aproximadamente uma hora, sendo realizadas na própria organização, ou em um local adequado, a critério do entrevistado (a).

Após as entrevistas, aconteceu a transcrição delas e uma leitura flutuante (BARDIN, 2011) para selecionar os temas e assuntos, observando semelhanças e diferenças nas respostas.

Para se alcançar os objetivos da dissertação, as entrevistas foram categorizadas e divididas pelos seus conteúdos observados nas falas dos entrevistados. Além disso, foi realizada uma revisão bibliográfica acerca de assuntos voltados às questões de Gênero e Sexualidade, Políticas Públicas, e Gestão da Diversidade Sexual, bem como teses, dissertações e artigos, nacionais e internacionais, relacionados à estas questões.

É preciso frisar que houve uma grande dificuldade em encontrar esses materiais referentes ao Tocantins, pois as produções acadêmicas relacionadas a este tema ainda têm tido pouca visibilidade no Estado.

3. LOCAL DA PESQUISA

3.1. Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social

Promove as políticas de Desenvolvimento Social e trabalho e geram a inclusão social protegendo a família, indivíduos e grupos em situações de vulnerabilidade social e também aos trabalhadores. (TOCANTINS, 2018).

3.2. Secretaria de Estado da Cidadania e Justiça

Tem como competência principal defender os direitos humanos e resguardar as competências de cada órgão público envolvido, em especial garantido a constitucionalidade e a ordem jurídica, elaborando, coordenando e administrando as políticas de medidas socioeducativas, proporcionando aos adolescentes em conflito com a lei, meios para sua ressocialização, elaborando executando e coordenando a capacitação de profissionais para o trabalho em unidades socioeducativas implementando também políticas de prevenção de Atos infracionais. Promove direitos humanos e garante a ordem jurídica os direitos políticos da cidadania e os direitos dos indígenas, das minorias, das crianças e dos adolescentes. Também é competência desta secretaria a assistência social, beneficiando mulheres elaborando e coordenando políticas prisionais e também medidas para reintegração social, monitorando a execução penal. É importante citar que essa secretaria já teve uma Gerência de Políticas e Proteção da Diversidade Sexual, sendo que esta gerência não existe mais, pois sua pauta se encontra inclusa na Diretoria de Direitos Humanos (TOCANTINS, 2018).

3.3. Secretaria de Segurança Pública

Essa secretaria planeja e executa as políticas públicas na área de segurança pública assim investigando e resolvendo crimes praticados contra pessoas e patrimônios promovendo a cidadania e o respeito aos direitos humanos. (TOCANTINS, 2018).

3.4. Secretaria de Saúde do Estado do Tocantins

É o órgão da administração do Governo do Estado responsável pela gestão do Sistema Único de Saúde dentro do âmbito estadual. Dentro da Secretaria de Saúde existem políticas

públicas como a promoção de políticas de vigilância em saúde, a promoção de políticas de atenção primária, assistência hospitalar em unidades de média e alta complexidade, serviço diagnóstico terapêutico, serviços de hospitais regionais e de pequeno porte, assistência farmacêutica, gestão e regulação do trabalho, educação e saúde, planejamento em saúde, ouvidoria, controle, regulação e avaliação bem como a auditoria, além das tecnologias jurídico-administrativas do SUS e a entrega de produtos principalmente diretamente ligados à população com ações de Saúde, voltadas aos municípios com apoio e capacitação para melhoria das gestões municipais. (TOCANTINS, 2018).

3.5. Secretaria da Fazenda e Planejamento

Esta secretaria tem como seu trabalho principal formar e capacitar capital humano, realizando estudos e pesquisas fazendárias, construindo a cultura fiscal dentro do Estado do Tocantins visando a excelência dos serviços prestados e o bem-estar social. (TOCANTINS, 2018).

3.6. Secretaria da Educação Juventude e Esporte

Foi criada dentro do Estado do Tocantins para melhorar a qualidade do ensino e tem como políticas a execução, supervisão e controle do governo, relativo à educação cultura, esporte e turismo, articulando com governo federal em matéria de política e legislação educacional. Também tem como trabalho o estudo, pesquisa e avaliação permanente de recursos financeiros para o custeio, investimento e sistematização do processo educacional, promovendo, divulgando, normatizando e fiscalizando as atividades e execução das atividades correlatas. (TOCANTINS, 2018).

3.7. Secretaria da Comunicação

Esta secretaria informa, comunica, promove e divulga as ações e serviços institucionais do Governo do Estado Tocantins, para prestar contas à sociedade Tocantinense atendendo aos princípios da publicidade oficial. (TOCANTINS, 2018).

3.8. Secretaria da Administração

Assegura a orientação, normativa, controle técnico e a gestão de sistemas administrativos de pessoal, patrimônio, mobiliário. Gere e concede direitos e deveres aos servidores, recrutando, selecionando e planejando desenvolver os recursos humanos do poder do Estado do Tocantins instaurando também a correção administrativa do regime disciplinar. Supervisiona e controla os níveis de desempenho, produtividade e eficiência dos Servidores do Poder Executivo (TOCANTINS, 2018).

3.9 Secretarias Municipais

Algumas das entrevistas foram realizadas com servidores das secretarias municipais da cidade de Palmas – Tocantins, sendo elas Educação e Saúde. Nestas secretarias existe uma política pública voltada às servidoras travestis e transexuais, na qual podem utilizar o nome social no ambiente de trabalho.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com Reis (2007) as primeiras tentativas de organização de um movimento homossexual iniciaram-se na Europa, entre 1850 e 1993, com a reação das minorias contra as leis que criminalizam os atos sexuais entre pessoas do mesmo sexo. Na Alemanha, durante o nazismo, mais de 200.000 homossexuais foram mortos. No contexto pós Segunda Guerra Mundial, no dia 28 de junho de 1969, aconteceu uma rebelião no bar Stonewall em Nova York, em que mais 10.000 homossexuais marcharam, procurando defender seus direitos.

O movimento homossexual surgiu no Brasil no final dos anos 1970, como forma de resistência, procurando reconhecimento dos seus direitos. Facchini (2003) cita que nos anos 80, com o fim da Ditadura, vários segmentos sociais puderam timidamente reivindicar as questões relativas à sexualidade, pois ainda se considerava a homossexualidade um comportamento de perversão. Nos anos 80 e 90, aconteceu uma grande luta pela despatologização da homossexualidade e pela existência de uma lei específica contra a discriminação, bem como a legalização das uniões entre casais do mesmo sexo.

O movimento foi marcado pela liderança gay, pois alguns grupos ainda eram invisíveis como as lésbicas, transexuais e travestis, com o surgimento da sigla GLS nos anos 90, tentou-se contemplar a todos os sujeitos, dentro de uma esfera de sexualidade. O crescimento da luta contra a AIDS, ajudou no reconhecimento da luta LGBT no Brasil e assim surgiram muitas organizações não-governamentais, que trouxeram o desenvolvimento de atividades aliadas a luta pela criminalização da homofobia.

De acordo com Sedgwick (2007), a “epistemologia do armário” é como uma estrutura definidora da opressão; opressão esta que não acontece apenas subjetivamente e sim com ausência de direitos de proteção jurídica e judicial, e políticas públicas que reconhecem as sexualidades distintas da heteronormatividade. É perceptível que há um forte preconceito contra as sexualidades não-hegemônicas, e se percebe constantemente, no discurso acerca do sujeito masculino, que para ser homem, é preciso ser homofóbico, e para que o homem seja legitimado ele precisa assumir a postura de dominador, colocando a mulher como submissa e ser contra as vivências homossexuais, transexuais e bissexuais.

O movimento LGBT surgiu como enfrentamento da violação de direitos humanos, e para buscar visibilização frente às políticas públicas e é necessário que o estado assuma seu compromisso de laicidade, equiparando os direitos entre pessoas de todas as orientações sexuais. Existem desde o final dos anos 1980, ações do governo como políticas para prevenção do vírus HIV e também políticas implícitas dentro do Plano Nacional de Direitos Humanos II.

Acerca das demandas LGBT no Brasil, a maioria das ações têm acontecido através de organizações não-governamentais ativistas, pois o estado tem demonstrado falta de interesse, dependendo diretamente da sociedade civil para o desenvolvimento de serviços voltados à sociedade. No ano de 2004, o governo federal implantou o Programa Brasil Sem Homofobia, que tinha como objetivo geral “promover a cidadania LGBT a partir da equiparação de direitos e do Combate à violência e a discriminação homofóbica, respeitando a especificidade de cada um desses grupos populacionais” (CONSELHO, 2004, p. 11).

O Programa Brasil Sem Homofobia era composto em 56 ações, divididas em onze eixos:

- Eixo 1 - Articulação da Política de Promoção dos Direitos de Homossexuais
- Eixo 2 - Legislação e Justiça
- Eixo 3 - Cooperação Internacional
- Eixo 4 - Direito à Segurança
- Eixo 5 - Direito à Educação
- Eixo 6 - Direito à Saúde
- Eixo 7 - Direito ao Trabalho
- Eixo 8 - Direito à Cultura
- Eixo 9 - Política para a Juventude
- Eixo 10 - Política para Mulheres
- Eixo 11 - Política contra Racismo e Homofobia

O programa, quando foi implantado, apresentava uma proposta de monitoramento e avaliação das políticas, e é perceptível que o documento foi elaborado juntamente com o movimento LGBT. Existia um cenário de dificuldades, de impossibilidade de conquistas, pois havia uma recusa aparente de políticas voltadas à população LGBT. O Programa Brasil sem Homofobia passou por muitas dificuldades para ser implantado e teve atividades como: a capacitação de pessoas, criação de núcleos de pesquisas de projetos, capacitação de professores e profissionais dentro de área de saúde, criação de centros de referência, entre outros.

Muitas das ações realizadas foram descontinuadas e muitos serviços de referência ou outras gerências foram incluídas dentro de secretarias, deixando de funcionar por falta de recursos. A primeira Conferência Nacional de Políticas Públicas para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, foi intitulada de “Direitos Humanos e Políticas Públicas: O caminho para garantir a cidadania de gays, lésbicas bissexuais, travestis e transexuais”

acontecendo no ano de 2008. Vale ressaltar que a sigla utilizada na época era GLBT e nessa conferência foi sugerido que o “L” fosse colocado à frente, pois as mulheres lésbicas passam por muita invisibilidade, fator que gerou uma certa resistência. Nessa conferência foram sugeridas 510 propostas, dando origem ao Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos LGBT.

Dessa forma, temos aqui o início da implantação de políticas públicas para LGBT no Brasil, iniciando-se com o Plano Nacional de Direitos Humanos em 2001, logo após o Programa Brasil sem Homofobia, se consolidando com o Plano Nacional LGBT. O Plano Nacional LGBT foi lançado em 2009 e se divide em dois eixos: Eixo 1 - Promoção e Defesa da Dignidade LGBT; Eixo 2 - Implantação Sistêmica das Ações de Promoção e Defesa da Dignidade e Cidadania LGBT. A população LGBT tem conseguido que suas demandas sejam ouvidas, através de uma disputa constante, buscando legitimidade e conquistas políticas. (PASTORINI,1997)

Assim, o movimento LGBT deu início à muitas ações para implantar políticas exclusivas para esta população. Mas por não serem questões prioritárias aos governos, muitas ações foram descontinuadas, e não permaneceram até os dias atuais.

4.1 Questionamentos acerca da heteronormatividade dentro das Políticas Públicas Brasileiras

É comum ver que as pessoas ligam corpo ao gênero e à sexualidade, dentro da limitação entre o masculino e o feminino, com suas relações entre seus opostos, determinando apenas um padrão para a sexualidade, configurando os padrões de denominados de heteronormatividade e cis-sexualidade. É bem comum também, polarizar os discursos e não pensar em outras formas de relações que não sejam a relação heterossexual. Quando se pensa em políticas públicas, muitas são pensadas em um cunho universal, não sendo pensadas políticas que atinjam as outras classes de pessoas. Para Butler (2003), a “inteligibilidade cultural por meio da qual os corpos, gêneros e desejos são naturalizados” pode ser denominada de “matriz heterossexual”. A autora afirma que esse é um modelo hegemônico em que se presume que os corpos são coerentes, sendo o masculino aquele que expressa macho, e o feminino o que expressa fêmea, com a denotação de um conceito de sexo estável.

Essa matriz exclui todos aqueles que não se encaixam nesse padrão, assim sendo o lugar heterossexual o dominante, e todos os outros grupos sociais acabam por ser normatizados pelo grupo heterossexual, que dita as formas de representação falando por si e pelos outros,

naturalizando como universal e única a sexualidade dita “normal”. A normatização das pessoas coloca tudo aquilo que não é ou não se encaixa dentro do padrão heterossexual, como algo vergonhoso, e a sociedade coloca os sentimentos sexuais como impuros, ressaltando que eles devem estar remetidos ao contexto secreto e à vida privada. É preciso perceber que a sexualidade também é social e política, pois muitas pessoas necessitam de políticas como a união civil, empregabilidade de travestis e transexuais e outras.

Uma grande parcela da sociedade civil considera que estudos sobre pessoas LGBTs fazem parte de militância, mas é importante ressaltar que os estudos acerca de gênero não são de cunho ideológico, e envolvem pessoas, pois nenhum ser humano pode ser fruto de ideologias. (MISKOLCI, 2009).

Para que aconteça o reconhecimento de sujeitos LGBT, como sujeitos de direitos no Brasil, é preciso acompanhar as relações que se desenvolvem em diferentes planos, e é um processo constante o reconhecimento pelo Estado, equilibrando as contradições e instabilidades, pois a população LGBT também está conquistando seus direitos (AGUIÃO, 2016). Esses direitos, no Brasil, ainda são muito escassos.

4.2 Desmistificando sexualidade e gênero

A sociedade atual costuma considerar tudo que é ligado à sexualidade como um tabu. Muitas pessoas não percebem que têm pouco ou quase nenhum conhecimento sobre o tema, e assim possuem um preconceito contra tudo o que é considerado diferente. A sexualidade tem várias manifestações e para que possamos falar sobre ela, é preciso conhecer a diferença entre gênero, identidade de gênero e orientação sexual.

A biologia divide os seres humanos em macho e fêmea. Existem as pessoas que se enquadram no que chamamos de intersexo (antigamente chamados de hermafrodita). Assim, o sexo biológico é definido pelos hormônios, órgãos reprodutores internos e externos e também os cromossomos (SIMÕES E FACCHINI, 2009).

O gênero é dividido tradicionalmente entre duas esferas cisgêneros: feminino e masculino, como categorias sociais. O gênero concentra todas as práticas que são atribuídas aos seres humanos, em virtude do aparelho reprodutivo que possuem. Em quase todas as sociedades, existe uma prática chamada de sexismo, prática esta que define o comportamento social como vestimentas, profissões, entre outras, de acordo com o gênero biológico da pessoa, atribuído a ela assim que nasce.

A identidade de gênero é o gênero a qual a pessoa se identifica. Podemos exemplificar: quando o indivíduo que teve sexo masculino atribuído ao seu nascimento se identifica com o gênero oposto, o feminino, este indivíduo se configura como uma pessoa trans. Podem existir casos em que os indivíduos se identificam com os dois gêneros ou com nenhum deles. As pessoas transgêneros são aquelas que sua identidade de gênero difere do seu sexo biológico, podendo existir transgêneros MTF (*Male to female*, masculino para feminino, em tradução livre) e FTM (*Female to male*, feminino para masculino, em tradução livre). Quando o indivíduo se identifica com seu gênero biológico, o chamamos de cisgênero (ALBUQUERQUE, 2013).

A orientação sexual está relacionada com a atração afetiva e sexual. Ela se divide em heterossexual, homossexual, bissexual e tem outras possibilidades, não se resumindo apenas a estas três. A sexualidade está relacionada a um contexto social, em relação ao que a sociedade espera que as pessoas sejam ou que gostem, sendo o padrão heterossexual o mais aceito, pois está implícito nas normas culturais (LOURO, 2013).

De acordo com Butler (2003), o gênero não parte das diferenças sexuais físicas como os órgãos genitais, mas o sexo é constituído das relações e dos discursos sobre gênero e sexualidade. A autora exemplifica isso na sua conhecida teoria da performatividade, em que o gênero é algo fluido, uma construção social performativa, independentemente de classificações biológicas. Assim, Butler (2003) vai de encontro ao binarismo proposto pela sociedade heteronormativa. Para Butler (2003), gênero não é apenas a expressão ou a compreensão da biologia, e nem o resultado das ações de socialização, mas é uma constituição subjetiva, em que os indivíduos masculinos ou femininos são efeitos de performatividade. O gênero e o sexo são efeitos, e não fundamentos da sexualidade.

A sigla LGBT apresenta uma especificidade: lésbicas, gays e bissexuais são orientações sexuais. A letra “T” representa um grupo de pessoas conhecidas como travestis e transexuais, sendo a população mais estigmatizada e vulnerabilizada sofrendo mais preconceito e discriminação, na maioria dos levantamentos de violência sobre pessoas LGBT. Segundo dados do Ministério da Saúde, 85% das travestis e transexuais já sofreram algum tipo de preconceito. (BRASIL, 2008). As travestis e transexuais também são as que menos apresentam índices de escolaridade, sendo discriminadas inclusive pela própria população LGBT (AGUIÃO, 2016).

A figura abaixo resume os conceitos até aqui abordados:

Figura 1 - Boneco do Gênero. Extraído do Manual de Comunicação LGBTI+



FONTE: REIS, 2018, p.34

Constituinte fundamental para existência de um ser humano, a sexualidade está presente em toda extensão de sua vida e também nas suas relações interpessoais, determinando o modo de ser, como o indivíduo se vê, pensa e se revela para a sociedade, sendo o elemento estruturante da identidade e de sua personalidade. Assim, de acordo com Abdo e Guariglia Filho (2004) o modo de expressão da sexualidade é algo construído gradativamente, se desenvolve durante o crescimento e o desenvolvimento psicossocial, e com a relação com outras pessoas refletindo nas experiências dentro do ciclo vital. Piscitelli (2014) apresenta o gênero como constitutivo das relações entre homens e mulheres, sendo fruto da sua construção sexual, histórica, política e econômica.

Assim, discutir conceitos de identidade de gênero e orientação sexual, mostra que a identidade heterossexual não é normal e natural, mas sim todas as constituições e configurações sexuais são construções sexuais combinadas em um processo dinâmico, sempre podendo serem

remodeladas (LOURO, 1997). Toniette (2006) revela que a homossexualidade sempre existiu dentro das mais diversas culturas e sociedades, mesmo com aceitação ou repulsa. Na pesquisa de Valadão e Gomes (2011), a maioria dos participantes se mostraram contra a homossexualidade masculina e também contra a lesbianidade e bissexualidade.

As primeiras políticas de saúde começaram a ser de fato reivindicadas na mudança do século XX para o século XXI, no Brasil, quando se passou a perceber as necessidades do grupo LGBT e se pensar também em políticas de saúde específicas. Barbosa e Facchini (2009) afirmam que é necessário ressaltar como o grupo LGBT enfrenta diversos obstáculos como discriminação, constrangimentos, conotações preconceituosas e até mesmo ofensas verbais quando procuram se utilizar das políticas públicas existentes.

Amaral, Cruz e Toneli (2014) apresentam uma pesquisa sobre as travestis e transexuais relacionadas através dos conceitos de saúde-doença e corpo. A atenção para essa população começou a tornar-se visível dentro das políticas públicas a partir do ano 2001, com ações preventivas e paliativas na área da saúde, muitas vezes sendo percebidas pelos profissionais de saúde e governos como sinônimo de AIDS associando-as também com o uso de drogas, criminalidade, HIV/Aids e DST (Doenças Sexualmente Transmissíveis).

As autoras também apontam que é preciso despatologizar as identidades e descriminalizar resistências trans, pois ainda são realizadas muitas associações entre as experiências travestis e trans ligadas a marginalização, pobreza, drogas, promiscuidade e patologias. É também necessário que os governos se preocupem com aspectos como: saúde, educação e trabalho sugerindo a criação de ambulatório de atenção as travestis, como já existentes na cidade de São Paulo, a “implementação de portarias que permitem o uso de nome social nas instituições administrativas e manifestações de apoio pela retirada dos transtornos de identidade de gênero dos manuais de diagnósticos de doenças” (AMARAL; CRUZ; TONELI, 2014, p. 7).

4.3 O Processo Transexualizador

No ano de 1997, o Conselho Federal de Medicina autorizou as realizações das cirurgias de redesignação sexual no Brasil. A resolução que permite a realização dessas cirurgias parte do princípio que as pessoas transexuais são portadoras de desvios psicológicos, com rejeição do fenótipo biológico e que tem tendências a automutilação.

Com a promulgação dessa resolução, essa cirurgia passou a ser legítima no Brasil, sendo necessário que os pacientes apresentem todos os critérios exigidos para a realização desta

e que o tratamento seja feito por uma equipe multidisciplinar, incluindo acompanhamento psiquiátrico por no mínimo dois anos para que assim sejam emitidos laudos de transexualidade.

O processo transexualizador acontece através do acolhimento dos pacientes transexuais, com acompanhamento psiquiátrico, hormonioterapia e avaliações de exames periódicos, para se chegar ao tratamento cirúrgico. Vale ressaltar que esta prática clínica se orienta pela psiquiatria. Alguns hospitais universitários do Brasil realizam programas interdisciplinares para atender os usuários transexuais (ARAN; MURTA; LIONCO, 2009).

O Ministério da Saúde assim discutiu no ano de 2004, os critérios para intervenções como implante de prótese de silicone em seios, eletrólise para redução de pelos, redução do pomo de Adão, mastectomia e histerectomia, incluindo também as medicações específicas, promovendo a inclusão das pessoas transexuais para tratamento pelo SUS.

Apenas no ano de 2006, o Ministério da Saúde iniciou as primeiras reuniões sobre o processo transexualizador no SUS. Vale lembrar que o processo transexualizador não se resume apenas em hormonioterapia e acompanhamento, mas que algumas cirurgias auxiliares também podem vir a ser necessárias.

Ferraz e Kraiczky (2017) define as políticas públicas como as respostas do Estado para problemas que surgem na sociedade, e se resumem em um conjunto de diretrizes, medidas e procedimentos que traduzem o posicionamento do Estado, referente aos problemas de interesse social. Para Foucault (2008) as políticas públicas tanto na individualidade quanto no social, a partir das perspectivas do Estado, são as práticas que garantem a manutenção dos direitos humanos.

No Brasil, a concepção de gênero ainda está ligada a genitália, que é o fator determinante para se diferenciar homem e mulher. É comum classificar o homem como “aquele que penetra” e todo o outro grupo que não está inserido neste divide-se entre mulher ou não-mulher (KULICK, 2008).

O direito à saúde é de todas as pessoas, sendo um direito público e o Estado tem a obrigação de garantir este direito, que está expresso na Constituição Federal de 1988, que reconhece o direito à saúde no seu sentido mais amplo. O Estado tem o dever de promover a saúde e proporcionar políticas sociais econômicas e principalmente o acesso de forma igualitária.

As pessoas “T” (travestis e transexuais) passam por muita discriminação, estigmatizadas desde a infância quando se descobrem diferentes, e isso implica em que muitas não venham a terminar a sua escolarização básica (ROCON *et al*, 2016). Principalmente em uma situação de vulnerabilidade, quando tratamos de direitos humanos, a Política Nacional de

Saúde LGBT se configura como uma política que pode atingir a todas as pessoas “T”, permitindo que desde o serviço de acolhimento na atenção básica, elas tenham seus direitos garantidos (FREIRE *et al*, 2013).

Não se pode pensar na política pública como algo unilateral, os profissionais que venham aplicar as políticas públicas devem ser preparados e os serviços prestados organizados. Costa (2004) discorre que o Estado é responsável pela formulação de políticas macro, passando pela gestão até a produção de ações que beneficiem a população.

O Sistema Único de Saúde (SUS) tem como usuários pessoas de diversos grupos como negros, indígenas, mulheres, crianças, idosos e LGBT, com demandas diferentes e ações governamentais diferentes. O princípio da equidade parte do entendimento que existem diversos grupos populacionais e alguns são mais vulneráveis em detrimento a outros, conhecidos como minorias, sendo classificadas assim, devido a condições socioeconômicas, históricas e sexuais, entre outras.

Faz-se necessário salientar que políticas voltadas às pessoas LGBT precisam ser fundadas nos princípios básicos da administração como a universalidade, equidade e integralidade. A orientação sexual e a identidade de gênero não podem ser consideradas como marcadores sociais únicos, pois podem também serem articulados com outros marcadores como raça/cor e classe social. Os indivíduos sociais possuem várias configurações apresentando um conceito de interseccionalidade pois os sujeitos sociais são diversificados.

Souza (2003, p.13) defende que a formulação de políticas públicas e como “os governos traduzem seus propósitos em programas de ações que produzirão resultados ou as mudanças desejadas no mundo real”, as políticas públicas, necessitam serem pensadas para não se restringir apenas a um governo, contando com a participação de toda a sociedade civil.

Um documento interessante foi a Carta dos Direitos dos Usuários da Saúde do ano de 2006, que explica o direito dos cidadãos LGBT dentro do atendimento no SUS, sem discriminação por identidade de gênero ou orientação sexual. Mas diferente do que a carta apresenta em seu conteúdo, muitas das recomendações nela contidas, ainda não são efetivadas, exemplificando o uso do nome social, em que muitas das pessoas que trabalham nos Sistema Único de Saúde, não sabem como abordar um paciente transexual e inserir seu nome social em fichas e cadastro.

Ainda existem muitos obstáculos quando nos referimos a efetividade das políticas públicas voltadas à população LGBT. O desconhecimento de gestores e falta de ações que venham a realizar mudanças significativas, no que tange às necessidades dessa parcela da população ainda são um desafio. Se faz necessário sensibilizar os profissionais em todas as

esferas públicas, para que se tenha um atendimento que não seja discriminatório (MELO *et al*, 2011). A estrutura de governo atual não proporciona avanços com leis e políticas que beneficiem a população LGBT, pois há uma onda conservadora crescente no Brasil, desde o ano de 2018, com o fortalecimento de pensamentos com base em fundamentalismo religioso, propagados principalmente por líderes de estado.

O relatório sobre violência homofóbica no Brasil do ano de 2012, da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, demonstra que em relação ao ano de 2011, houve um aumento de 183,19% das vítimas. Este relatório apresenta dados alarmantes sobre a violência contra pessoas trans, sendo esses, homicídios e lesões corporais. Mas é importante frisar que muitas pessoas ainda não denunciam tornando os dados apenas estimados.

Recentemente, a Organização Mundial de Saúde retirou o transtorno de identidade de gênero na lista de problemas mentais, mas ainda está dentro da Classificação Internacional de Doenças (CID). O homem transexual e a mulher transexual se identificam com uma feminilidade ou masculinidade diferente da que se refere ao seu órgão biológico, e quando isso incomoda a pessoa transexual chamamos de disforia de gênero (POPADIUK; OLIVEIRA; SIGNORELLI, 2016).

O processo transexualizador está contido na Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, do ano de 2011, mas no entanto, existe uma insegurança desta população quanto à manutenção das políticas públicas existentes, pois portarias podem ser revogadas pelo atual governo e é necessário que existam leis para garantir todo o processo.

O Brasil é um país muito conservador em alguns aspectos, e nos últimos anos o fundamentalismo religioso tem-se implantado nos Espaços Democráticos, fazendo com que a laicidade seja ameaçada. Os governos devem ser imparciais e impessoais, e atender as necessidades específicas de cada parcela da população.

4.4 Sobre as mulheres lésbicas

Existe o grupo que é invisibilizado dentro da sigla LGBT, que é o grupo das lésbicas, que são aquelas mulheres que sentem atraídas sexualmente por outras mulheres, sendo vistas com muito preconceito. Foi realizado um estudo nos Estados Unidos, em que as mulheres lésbicas apresentaram um alto índice de obesidade, câncer de mama e colo do útero, principalmente porque esse grupo de mulheres tinham poucas ações de saúde voltadas a elas (SOUZA *et al*, 2014)

No Brasil, o estudo voltado as lésbicas ainda é muito pouco. Apenas a partir dos anos 1980 é que se iniciaram os estudos sobre as questões reprodutivas das mulheres, ficando os estudos sobre as lésbicas mantidos a margem da sociedade.

O atendimento prestado por profissionais de saúde não é adequado, muitos profissionais ainda estão despreparados quando tratamos de assuntos relacionados à sexualidade e muitos deles ainda demonstram preconceitos, principalmente quando se trata da homossexualidade feminina, muitas mulheres lésbicas são atendidas como se fossem heterossexuais.

O atendimento às mulheres lésbicas precisa ser imparcial. Há muitos relatos e notícias, em que profissionais médicos dispensam a realização de exames quando descobrem que suas pacientes são lésbicas, pois acreditam erroneamente que as mulheres lésbicas são menos propensas as doenças como as mulheres heterossexuais.

Os profissionais não somente da área da saúde precisam atender as pessoas LGBT, desligando-se de seus estereótipos de gênero. Por muitas vezes esses estereótipos desqualificam as pessoas LGBT. É preciso desvincular as representações sociais e a experiência religiosa dos sistemas sociais, e que os servidores que efetivam as políticas públicas compreendam os serviços prestados às pessoas LGBT (SILVA; FINKLE; MORETTI-PIRES, 2019).

4.5 Políticas públicas e identidade LGBT

Existem riscos em que aconteça uma naturalização dos perfis sexuais e fundamentações enrijecidas acerca da anatomia e determinismos, por parte dos gestores públicos. A identidade está associada diretamente a visão do próprio indivíduo e sua coletividade (IÑIGUEZ, 2005). A teoria *queer* não tem a pretensão de classificar toda a população LGBT como *gay*, e sim ressaltar a pluralidade de formas de existência de sexualidades que estão fora do padrão heteronormativo.

Preciado (2011, p. 11) revela que o sexo ou os órgãos chamados sexuais, as práticas sexuais e também os códigos de masculinidade e feminilidade, as identidades sexuais normais em diante, “entram no cálculo do poder, fazendo dos discursos sobre sexo e das tecnologias de normatização das identidades sexuais um agente de controle da vida.” O autor continua sua tese afirmando que o aspecto da política deve ser um espaço de criação na qual se “inserem e se justapõe os manifestos feministas, homossexuais, transexuais, intersexuais, transgêneros, onde minorias sexuais se tornam multidões”.

Houveram muitas mudanças até se chegar na atual sigla LGBT. No início a sigla, era conhecida como GLS que abrange a Gays, Lésbicas e Simpatizantes. Depois foram adicionadas

as siglas “B” e “T”, referentes aos bissexuais e transgêneros, e retirada a sigla “S” que se refere as pessoas simpatizantes. Recentemente se adicionou uma nova sigla que acrescenta a letra “I” representando intersexuais exemplificando assim a multiplicidade de corpos e sexualidades.

A teoria *queer* demonstra que não é possível o controle da sexualidade humana e de qualquer regime de poder que a diminua, ou o que a classifique, pois não podemos citar que algum comportamento é errado ou certo, normal ou anormal. Ao se pensarem políticas públicas, não se pode determinar para apenas um grupo dentro da sigla LGBT, pois não há nenhum grupo mais importante que o outro.

No Brasil, as políticas públicas já existentes que contemplam a população LGBT são como uma tentativa de incluir a minoria sexual. Sampaio e Germano (2014) citam que os documentos referentes as políticas públicas funcionam como que um dispositivo de controle, produzindo práticas e determinando quais os modos de viver que são possíveis e desejáveis.

Quanto a políticas públicas voltadas para a população LGBT, essas enfrentam o sistema de dominação em virtude daquilo que se luta e assim como as políticas são construídas e estabelecidas, cria-se uma necessidade e um saber sobre quem são os LGBT e quais são as suas necessidades

As políticas públicas LGBT são muito recentes no Brasil, surgindo principalmente no final da última década, e percebe-se que houveram algumas mudanças desde as suas instituições. Na maioria das políticas públicas LGBT pode-se perceber a emergência em reestruturar e consolidar em todas as áreas, e não somente na saúde e na prevenção de doenças sexualmente transmissíveis e do vírus HIV.

Percebe-se que as novas políticas públicas promovem um verdadeiro debate em outras áreas como a educação, a segurança e o lazer, e expõem a vulnerabilidade da população. Sabemos que o Brasil em seu viés de homofobia e transfobia ainda é um país cheio de tensões quando falamos dos direitos e cidadania de pessoas LGBT.

O Programa Brasil sem Homofobia classificava as identidades sexuais: como o conjunto de características sexuais que diferenciam cada pessoa das demais e se expressa pelas preferências sexuais, sentimento ou atitudes em relação ao sexo. A identidade sexual é o sentimento de masculinidade ou feminilidade que acompanha a pessoa ao longo da vida nem sempre está de acordo com o sexo biológico ou com a genitália da pessoa.

No mundo contemporâneo se busca uma sexualidade verdadeira, como se as pessoas precisassem entrar em “caixas” ou autodefinição para serem aceitas pela sociedade. No texto do Programa Brasil sem Homofobia de 2004, a orientação sexual é um ato voluntário. Gamson

(2006) afirma que o termo *queer*, não é voltado para uma população específica e sim para todos aqueles que não se encaixam em uma classificação fixa de sexualidade.

Preciado (2008) afirma que existem critérios que são utilizados pelas pessoas, para que elas se classifiquem em homossexuais, gays, travestis, transgêneros, lésbicas, sendo “ficções produzidas por uma tecnologia de dominação dos corpos”. O autor continua sua defesa ao afirmar que a heterossexualidade não é vista como uma prática sexual, mas sim como “um regime político que administra os corpos e tenta os normatizar e tudo aquilo que rompe as fronteiras da heterossexualidade não seguem a estética de gênero dominante”

De acordo com o que diz Weeks (2001, p.72):

sentimentos e desejos sexuais são uma coisa, enquanto que a aceitação de uma posição social particular e um organizado senso de si – isto é, uma identidade – é outra. Não existe nenhuma conexão necessária entre comportamento e identidade sexual

O Programa Brasil sem Homofobia (ARAGUSUKU; LOPES, 2004) apresentou outras categorias relacionadas à sexualidade e as práticas sexuais, como HSH, que são os homens que têm relações sexuais com outros homens, mas não se consideram homossexuais. Pelúcio (2007) em seu estudo, fala acerca dos *T-lovers* que se consideram homens heterossexuais e se relacionam com travestis e consideram as mulheres com pênis.

Até o ano de 2007, transexuais estavam incluídas nas mesmas categorias que os HSH, assim como as travestis, nos planos de enfrentamento de doenças sexualmente transmissíveis, mas houve uma revisão em relação às mulheres transexuais, e estas foram enquadradas nos planos de epidemia contra DST na mesma categorias das mulheres cisgênero.

4.6 Cidadania, gênero e políticas públicas

Araújo (2012, p.28) fala acerca da ideia de direito, que não pode ser pensada apenas pela noção de poder, pois o poder se exerce nas instituições e nas desigualdades econômicas bem como no corpo e suas expressões:

a hipótese repressiva do Poder o situa no eixo do Poder soberano de legislar por meio de contrato. As teorias políticas são elaboradas a partir desse poder para qual continente a questão de direitos e dos deveres. Já para poder relacionar o direito não existe no poder e sim funciona por procedimento de sujeição

A sociedade tende a criar e classificar o que considera normal e correto. Muito se fala em aceitação, e que se alguém não se comporta dentro da norma deve ser aceito pela sociedade.

É bem possível que aquilo que se legitima como normal e correto, exclui o direito de quem não se sujeita ou não faz parte das normas. Assim se criam as estratégias de inclusão (ARAÚJO, 2012).

A política pública precisa desconstruir os preconceitos sociais acerca da população LGBTQI+, e assim os movimentos organizados LGBT “reivindicam em áreas dos direitos políticos sociais civis e humanos em todas as áreas relacionadas ao poder executivo buscando eliminar a discriminação e a marginalização” (BRASIL, 2013, p. 10).

Não é raro ver noticiários que falam sobre violações graves dos direitos humanos, que atingem as pessoas que diferem da heteronormatividade ou por terem uma identidade de gênero diferente fora do padrão, como agressões sexuais, negação de empregos e também educação, bem como outras discriminações relacionadas aos direitos básicos de cidadania.

Direitos como a união civil, reconhecimento de famílias homoparentais, redução das violências contra pessoas LGBT, garantia de direitos sexuais a pessoas transexuais passaram a ser tratadas dentro das agendas das políticas governamentais (BRASIL, 2013).

4.7 Políticas Públicas de Segurança para a População LGBT no Brasil

Podemos afirmar que as políticas públicas de segurança são as principais demandas da população LGBT no Brasil, pois a Constituição Federal reconhece a segurança como um dos principais direitos civis fundamentais, sendo um dever do Estado preservar a ordem pública, esse direito é um direito de todos os cidadãos. Quando focamos o olhar sobre a população de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, as questões de segurança passam a ser tratadas a partir da homofobia que tem sido ponto de reivindicação do movimento social. Borrillo (2009, p. 27) exemplifica o que é a homofobia:

hostilidade geral, psicológica e social, daqueles e daquelas de quem se supõe que deseja a indivíduos do próprio sexo ou tem práticas sexuais com ela, forma específica de sexismo, a homofobia maltrata também a todos os que não se conformam com papel determinado pelo sexo biológico, construção ideológica consistente na promoção de uma forma de sexualidade (hetero) em detrimento de outra (homo), a homofobia organiza uma hierarquização das sexualidades e extrai dela consequências políticas (tradução livre)

O sufixo fobia, em sua tradução literal significa medo. Quando falamos de homofobia não estamos falando de medo literal e sim relacionando as disputas de poder dentro das esferas políticas sociais, culturais e econômicas, a falta de segurança pública, juntamente com preconceitos e discriminações que geram a violência.

O Atlas da Violência (2019) que é um relatório sobre a violência no Brasil, apresenta os seguintes registros sobre o ano de 2017:

Quadro 1 - Registro de Denúncias - Brasil e Tocantins.

BRASIL	
Número de denúncias de violência contra pessoas LGBTI+ no Brasil (2017)	1720 denúncias
Número de denúncias de lesão corporal contra pessoas LGBTI+ no Brasil (2017)	423 denúncias
TOCANTINS	
Número de denúncias de LGBTs	12 denúncias
Número de denúncias de lesão corporal de LGBTs	3 denúncias
Número de denúncias de tentativas de homicídio de LGBTs	1 denúncia
Número de denúncias de homicídio de LGBTs	4 denúncias

FONTE: Disque 100/MMFDH. Atlas da Violência (2019)

Observando o resultado dos dados, percebe-se a necessidade de estabelecer políticas públicas de segurança para a população LGBT a partir das noções de desrespeito, intolerância, impunidade e violência, assim legitimando as demandas de Segurança Pública, pois a legislação ainda é muito limitada no que tange à garantia dos direitos civis dessa população, impedindo o exercício pleno da Cidadania.

São perceptíveis os debates e disputas ideológicas, baseadas em crenças pessoais, em um cenário de intolerância sexual, se manifestando em discurso de políticos, presidentes, líderes de igrejas, parlamentares e até mesmo de meios de comunicação. O projeto de lei nº 122 de 2006, transita no Congresso Nacional há quase 16 anos. Esse projeto de lei prevê a criminalização da homofobia, fato que foi aprovado na Comissão da Câmara apenas no ano de 2019.

Ainda que não exista uma legislação de cunho federal, existem ações e projetos que buscam minimizar a violência contra os LGBTs. Em esferas estaduais e municipais, existem grupos de trabalho sobre a temática LGBT, que tem por objetivo estudar e mapear todos os crimes que acontecem no país. Existem leis municipais que garantem o uso do nome social das travestis e transexuais.

Existem também as ações das defensorias públicas estaduais, com esforços para lidar com as situações de violência, em núcleos especializados no atendimento da população LGBT, a alocação de presos e presas de acordo com a identidade de gênero no sistema prisional e visitas íntimas para casais do mesmo sexo.

Não existe a previsão dentro dos documentos do Plano Nacional LGBT, no Programa Brasil Sem Homofobia e dos Planos Nacionais de Direitos Humanos para a criação de delegacias especializadas. Segundo Melo, Avelar e Brito (2014) é possível perceber o maior número de leis e atos administrativos voltados aos LGBT na primeira década do século XX, concentrando mais de 80% da legislação identificada pela pesquisa.

4.8 Panorama LGBT – Américas e Europa

4.8.1 Estados Unidos

4.8.1.1 Suicídio entre jovens

Nos Estados Unidos, há uma alta taxa de suicídio entre os adolescentes que constituem uma parcela da população LGBT jovem. Assim, surgiu a preocupação de que as escolas adotassem políticas que protegeriam esses jovens inclusive, políticas anti bullying. Segundo o estudo de Hatzenbuehler e Keyes (2013), as taxas de suicídio entre jovens LGBT estão entre duas a sete vezes mais do que os jovens heterossexuais.

Pesquisas realizadas nos Estados Unidos, apontaram que as políticas sociais em alguns estados daquele país são totalmente contrárias à população LGBTQI+, como o banimento do casamento entre pessoas do mesmo sexo, a abstenção de atos de não discriminação por parte de empregadores, políticas sociais negativas, que aumentam o risco de psicopatologias na população LGBT.

4.8.1.2 Cyber bullying

O bullying é definido por Bandeira e Hutz (2012, p.2) como:

Constitui-se num relacionamento interpessoal caracterizado por um desequilíbrio de forças, o que pode ocorrer de várias maneiras: o alvo da agressão pode ser fisicamente mais fraco, ou pode perceber-se como sendo física ou mentalmente mais fraco que o perpetrador. Pode ainda existir uma diferença numérica, em que vários estudantes agem contra uma única vítima. No bullying existe a intenção de prejudicar, humilhar, e tal comportamento persiste por certo tempo, sendo mantido pelo poder exercido sobre a vítima, seja pela diferença de idade, força ou gênero.

O estudo de Blumenfeld e Cooper (2010) aponta que em 23 dos 37 incidentes envolvendo atentados em escolas americanas entre o ano de 1974, até o ano de 1999, os atiradores sofreram bullying foram atacados por outros alunos antes dos incidentes.

O Cyber Bullying é uma nova definição de bullying que acontece principalmente via internet, com formas de assédio sobre a raça, etnia, religião, deficiências orientação sexual e identidade de gênero. O cyber bullying envolve informações e comunicações, através de tecnologias como websites, salas de bate-papo, mensagens por aplicativos de smartphones, em que pessoas enviam mensagens cruéis e intimidadoras para outro. Os participantes da pesquisa de Blumenfeld e Cooper (2010) apontaram a necessidade de políticas institucionais dentro da escola que punam aqueles que praticam o cyber bullying.

4.8.1.3 Sociedade e População LGBT

O ativismo LGBT nos Estados Unidos é forte, mas ainda tem trabalhado para enfatizar a presença de casais do mesmo sexo na sociedade americana. Mas nem todos os Estados reconhecem as uniões do mesmo sexo. A pesquisa de Barth e Parry (2009) faz uma análise sobre as políticas públicas que envolviam casamentos do mesmo sexo, adoção de crianças por esses casais, serviço militar e proteção contra a discriminação no ambiente de trabalho. O artigo mostrou que as pessoas da sociedade em geral têm opiniões negativas sobre pessoas gays e lésbicas, e também com casais do mesmo sexo.

4.8.2 Europa

4.8.2.1 Políticas de Saúde *All Inclusive*

A quinta conferência europeia de saúde pública teve como tema principal políticas de saúde *all inclusive*. Durante a conferência foi apontado que as políticas de saúde não eram igualitárias e excludentes, baseadas em um fundo étnico ou social. As diferenças nas políticas de saúde foram mensuradas através da incidência e prevalência da mortalidade, ou outras medidas de saúde entre as minorias e maiorias da população. Além das diferenças étnicas, a conferência se baseou em muitos outros fatores como sexo, idade, status socioeconômico, geografia e deficiências.

As populações LGBT são diversas e o nível da política de saúde também deve ser considerados como diversos. As similaridades entre os LGBTs são apontadas como estigma, discriminação, rejeição e até mesmo violência, não importa onde eles vivem ou qual cultura

pertencem, o nível de aceitação das minorias sexuais difere de país para país. Na pesquisa social europeia de 2010, indicou-se que em muitos países da Europa as pessoas LGBTs ainda vivem em comunidades em que a maioria da população apoia a discriminação e a desigualdade sexual, e em muitos países europeus, os LGBTs são legalmente discriminados e tem seus direitos civis básicos negados como a reconhecimento de união entre pessoas do mesmo sexo. As pessoas transgênero são regularmente estigmatizadas e discriminadas tanto no setor de saúde quanto na sociedade como um todo (BRANSTROM; VAN DER STAR, 2013).

4.8.3 Colômbia

A Colômbia é considerada uma das mais velhas democracias da América Latina e é um país não enfrentou um governo autoritário como os outros países da América Latina. Entretanto a Colômbia tem o segundo maior nível de concentração de riqueza na América Latina, causando importantes efeitos na pobreza, vulnerabilidade e a exclusão social.

A Colômbia tem sofrido muitos conflitos em sua área geográfica, com importantes efeitos em todos os aspectos da sociedade. Os grupos guerrilheiros lutando contra as forças estatais, tem deixado o país em frente a uma crise humanitária grave.

Na Colômbia, as organizações sociais têm denunciado as violações aos direitos humanos, relativo, aos direitos humanos das pessoas LGBTs, pois estas têm sido vítimas de homicídio e assassinatos, que não estão sendo propriamente investigados. Detenções arbitrárias, degradações cruéis e tratamentos desumanos aplicadas pela polícia contra as pessoas LGBTs foram denunciadas, mas nunca finalizadas, mantendo uma inverdade quando se trata dos dispositivos legais para proteger os cidadãos. As pessoas LGBTs, nas áreas afetadas pelos conflitos e crise humanitária têm sido ameaçadas e até mesmo mortas. Existem pessoas que tiveram que procurar por asilo político em países estrangeiros por causa das relações com suas orientações sexuais, identidade de gênero, e até mesmo ativismo.

Os LGBTs na Colômbia têm medo de denunciar as situações de abuso por causa do risco de vitimização dupla: uma causada pelo abuso contra eles mesmos, e a outra por causa do tratamento discriminatório e a negativa por causa de sua identidade de gênero ou sua orientação sexual pelas autoridades. A expressão de gênero pelas pessoas transgêneros e transexuais as expõe a padrões sistemáticos de discriminação e exclusão de suas famílias, escolas, trabalhos, entre outros.

Mesmo com todo esse contexto, na cidade de Bogotá, a capital da Colômbia, um prefeito assinou o Decreto 608 que traz iniciativas para a construção de políticas públicas, e foi o guia

para o plano de ação que ainda está sendo implantado, tendo início no ano de 2008, e permanecerá até o ano de 2020 com o título: Política Pública para garantir os Direitos de pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros (LGBTs) e Sobre Identidade de Gênero e Orientações Sexuais no Distrito Capital. Esse decreto, que se desenvolveu em um plano de ação, apresenta 79 ações que foram definidas, baseadas nos diferentes processos vividos pela população LGBT e assim foi criado um sistema permanente de monitoramento dos resultados, incluindo as perspectivas das instituições e das organizações bem como das pessoas beneficiadas por elas (SERRANO AMAYA, 2011).

4.9 A Gestão da Diversidade Sexual no contexto organizacional

A pesquisa de Dallas (2002) considera que as organizações que adotam a diversidade de gênero em seu ambiente, estão mudando o ramo dos negócios trazendo qualidade na tomada de decisões, e as vantagens relacionadas ao conhecimento, perspectiva, criatividade, e julgamento, formam grupos heterogêneos, que se tornaram superiores àqueles relacionados com os setores que possuem menos diversidade de pessoas.

A diversidade de gênero trouxe um objetivo sensível e não está necessariamente ligado à melhora da performance financeira, mas a promoção da diversidade de gênero é vista como uma boa política, e os valores sociais proporcionam mais importância nas companhias que atraem esse tipo de membros.

O preconceito é uma forma de inferiorizar as minorias. O preconceito social apresenta uma simplificação das práticas sexuais e fortalece a desigualdade social. Para Ranciere (1996), as políticas públicas precisam excluir as diferenças e atingir a todos os que compõem a camada social.

Segundo Butler (2006), as normas podem funcionar como violências e a autora questiona as formas de diferenciar as funções, e se as normas são excludentes ou violentas. Assim, percebemos que as políticas públicas utilizam as normas para a preservação da ordem, e automaticamente exclui os elementos que se tornam contrários a essa ordem. Isso quer dizer que a política pública cria um ambiente de bem comum, se limitando a um determinado público, caso não seja pensada de forma global. É possível também que os sujeitos políticos fixem apenas em algumas identidades, em detrimento de outras criando um mundo sem heterogeneidade, e assim, impedindo o enfrentamento do preconceito contra as outras camadas da sociedade.

Foucault (2002) já falava que o sexo seria algo de preocupação social em virtude da normatização sexual. Bourdieu (2010) por sua vez, demonstra que a sociedade separa as identidades sexuais de uma forma rígida, dividindo todos os indivíduos como masculino e feminino. Butler (2003), enfoca essa norma binária, como sendo algo que seja proveniente da própria sociedade, pois não existe uma individualidade de gênero como um padrão a ser seguido. Assim a autora afirma que a ideia de masculino e feminino são construções histórico-culturais pois a ideia de feminino se liga ao órgão sexual: mulher - maternidade - procriação, e a ideia de masculino, ao pênis - homem - paternidade - procriação. Para Bento (2006) essa norma binária dos gêneros é a forma reproduzida pela sociedade atual, e para muitos fundamenta todo o contexto de identidade sexual, exigindo que todas as pessoas se adequem às “regras” de masculino e feminino.

Desde a década de 1960, nos Estados Unidos e no Canadá, já havia uma preocupação com a diversidade cultural dentro das organizações, pois nestes países a questão acerca do preconceito racial sempre foi algo muito forte. Nos Estados Unidos, a título de exemplo, já se exigia que as empresas que tinham ligação com o governo, necessitavam diversificar seu corpo de funcionários. (FLEURY, 2000).

Nos anos 1990, iniciaram-se várias pesquisas acerca deste tema, e a diversidade passou a ser valorizada dentro do âmbito organizacional. O movimento da responsabilidade social configurou uma inserção da temática da diversidade no âmbito das organizações, por questões étnicas ou econômicas.

Uma prática de responsabilidade social dentro das organizações, acontece através da construção de um ambiente de trabalho em que seja pautado em condições favoráveis, para a realização das atividades focadas no desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, estreitando as relações com eles, respeitando as culturas e as minorias.

Assim, as organizações não podem permitir discriminação no recrutamento, no treinamento, na remuneração, na avaliação ou até mesmo na promoção, sendo dever dela, oportunizar a todos as mesmas condições, independentemente do sexo, raça, origem ou orientação sexual. Deve ser dada atenção aos membros dos grupos que geralmente sofrem maiores discriminações na sociedade. É muito comum que mesmo que as organizações tenham a preocupação de ser responsáveis socialmente, quase não há ações afirmativas para pessoas que não são heterossexuais, como é feito em relação as mulheres e as pessoas negras

Para Fleury (2000), o objetivo da gestão da diversidade cultural é administrar as práticas e a composição interna das forças de trabalho, para atrair os talentos dentro dos grupos de minorias, e assim com o uso da diversidade trazer valor às organizações

Hebl e Griffith (2002) citam que quando a organização apoia as pessoas LGBT, com as políticas e normas contra a discriminação, a organização favorece a motivação e também a gestão dos conflitos. Carrieri (2008) discute que a inserção das pessoas não heterossexuais no ambiente de trabalho tem sido apoiada pelos gestores, e estes afirmam que as pessoas não heterossexuais têm maior flexibilidade de horários, por não possuírem filhos e vínculos matrimoniais como fator de limitação, e também maior empenho, pois essa parcela da população busca alcançar um reconhecimento igual ao das pessoas heterossexuais

Mesmo com o entendimento que a diversidade dentro das organizações seja favorável à gestão, muitos estudos apontam que o preconceito não permite que essas ideias se efetivem em sua plenitude, conforme o estudo de Galeão-Silva e Alves (2002).

Irigaray (2007) afirma que os discursos organizacionais a favor da população LGBT, encontram muitas dificuldades para serem praticados, devido ao preconceito por parte dos próprios empregados e pela ausência do senso de coletividade.

Com o passar dos anos, as organizações têm sido entidades que trabalham em prol de objetivos pautados. Assim, as práticas organizacionais foram construídas com uma verdadeira negligência às diferenças e as minorias. O espaço organizacional passou a ser compartilhado por indivíduos de diferentes gêneros, etnias, gerações, religiões, e também orientações sexuais. As organizações adotam uma perspectiva de homogeneidade, tratando os objetivos dos indivíduos que trabalham nela como iguais, e considera que suas diferenças possam ser ocultadas através da formalidade dos “rituais”, dos processos organizacionais e também da hierarquia.

Assim, se pressupõe que as pessoas separam seus interesses pessoais dos profissionais. Essa visão é um pouco limitada, pois ignora que existem racionalidades diversas dentro das de uma mesma organização, supondo que os indivíduos são capazes de separar quem são como homens e mulheres de sua profissionalidade. A intolerância à diversidade de orientações sexuais, compromete a dignidade dos indivíduos, aumentando o seu nível de estresse e prejudicando também o desempenho da organização.

Bell, Harrison e McLaughlin (2011) reforçam que a comunicação de uma política dentro de uma organização, buscando a igualdade de tratamento, levando em conta a orientação sexual deve ser escrita claramente. Mickens (1994) reforça que é necessário que tais políticas sejam encaminhadas e aplicadas dentro das organizações, pois qualquer tipo de violação de tal política pode se tornar parte da cultura organizacional. O autor reforça que em qualquer organização, é necessário que a aplicação de políticas contra o preconceito, e que estas sejam apoiadas pela gerência e pela gestão.

Assim, a comunicação tem um papel fundamental no sentido de efetivar as políticas de diversidade sexual dentro das organizações, com a não tolerância de comportamentos inadequados dentro dos setores. Alves e Galeão-Silva (2004) contextualizando a gestão da diversidade, que é quando a gestão toma medidas administrativas que garantam que grupos que apresentam diversos estilos de vida, tenham meios para melhorar o desempenho organizacional, e tornar possível o acesso igualitário ao trabalho.

Isso se baseia na democracia dos direitos e na igualdade através da clareza na comunicação organizacional. O simples fato de uma organização adotar políticas de respeito à diversidade sexual não garante não que ocorram atos de discriminação. A inserção da diversidade sexual dentro das organizações em que pessoas gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros, passam a frequentar o mesmo ambiente de trabalho que pessoas heterossexuais, exigem que as estruturas organizacionais com pensamentos arcaicos mudem.

Seffner (2003) exemplifica que não existe uma gestão da diversidade sexual, em um ambiente em que acontecerem agressões físicas e verbais, devendo todos os membros de uma organização se respeitar, independentemente de orientação sexual ou gênero. É necessário que não haja comentários maldosos, piadas, entre outras formas de assédio, principalmente por parte dos gestores, e que não sejam colocados como pessoas diferentes das heterossexuais.

O autor ainda defende que é necessário se pensar estratégias para que a gestão da diversidade sexual seja garantida dentro das organizações, não diferenciando as pessoas por sua orientação sexual, ou que sejam tratados com inferioridade, mas o ambiente deve manifestar respeito e acolher a todos.

Para que as organizações apliquem essas medidas, devem buscar parcerias como universidades e outras organizações, para que a diversidade seja trabalhada e aplicada dentro da organização, com o objetivo de se chegar a um bem comum. Se faz necessário também que todas as pessoas que exercem suas funções dentro de uma organização sejam treinadas e tenham acesso a materiais que os ajudem a compreender a diversidade sexual em toda sua totalidade.

Irigaray (2012) faz uma alusão: se uma pessoa que fosse jovem, tivesse uma boa formação, mas se fosse uma pessoa transgênero, esta certamente seria hostilizada no mercado de trabalho. Ele continua sua afirmação, em que mesmo se uma pessoa travesti ou transexual, tivesse todos os conhecimentos e qualificação necessária, e tentasse ser admitida em uma organização que possui políticas de diversidade sexual, seu acesso seria dificultado, pelo fato de não se encaixar nos padrões heteronormativos.

Segundo dados da rede *Transgender Europe* (TRANS MURDER MONITORING, 2015), as chances de uma travesti vir a ser assassinada são 14 vezes maiores do que de um

indivíduo homossexual. Kulick (2008) afirma que por causa da estigmatização da sociedade, as travestis não conseguem espaço no mercado de trabalho.

Miskolci (2009) também afirma que a heteronormatividade tem o objetivo de formar todos os indivíduos para se tornarem heterossexuais, e terem suas vidas organizadas através deste modelo, que é considerado superior e natural de toda a sociedade. Borrilo (2009) defende que todos aqueles que não se encaixam no modelo de binarismo heterossexual, sofrem demonstração de fobia social através de piadas, caricaturas, imagens grotescas, e comentários desprezíveis, em que os LGBTs são tratados com expressões pejorativas, traumatizando as pessoas, trazendo insegurança e vergonha, consequentes de toda a injúria que sofrem e violência psicológica, com atitudes anti-LGBT, que perpassam a história da humanidade

É importante citar a questão dos banheiros para uso de pessoas transexuais pois o simples fato de utilizar o banheiro pode trazer uma reflexão acerca do entendimento dos espaços de acesso a travestis e transexuais. Muitas mulheres cisgênero não aceitam que pessoas transexuais frequentem o mesmo banheiro que elas, pois sua presença pode se confundir com o sexo masculino. Outras pessoas têm ideias absurdas, em que podem ser abusadas sexualmente por pessoas trans.

As pessoas transgênero, ao utilizarem banheiros públicos, se veem em uma situação complicada, em virtude de não serem aceitas pelas mulheres cisgênero, pois a maioria delas consideram as travestis e transexuais MTF (*Male to female*) como homens. Ao frequentar os banheiros masculinos, as travestis e transexuais estão sendo ameaçadas por constrangimentos e até mesmo de violências físicas.

Na pesquisa de Andrade (2015), ficou evidenciado que ao perguntarem as pessoas sobre qual banheiro uma pessoa travesti deveria utilizar na escola, a maioria das respostas apontou que deveria ser o banheiro masculino, reforçando o conceito de modelo binário e heteronormativo em que a maioria das escolas perpetua.

Kotlinski (2012), ressalta que a heterossexualidade é uma regra social, mas fruto de processos pedagógicos que se iniciam desde o nascimento e acompanham os indivíduos durante toda sua vida. Segundo a autora, alguém que nasce com a genitália vagina é ensinado a assumir o gênero “mulher”, e ter uma orientação sexual como heterossexual. Estes conceitos são fechados, construídos socialmente, e todos aqueles que ousam a assumir uma configuração diferente da padronizada socialmente, passam por uma revolução de valores e põem em questão o sistema dominante.

O estudo de Francoeur, Labelle e Sinclair-Desgagné (2008) apresenta resultados que sugerem que a relação entre os grupos que se assumem dentro das organizações, aumenta a

interação e performance, trazendo benefícios da diversidade de gênero, como novas perspectivas, mais criatividade e a experiência para expandir a organização para novos mercados. Esse estudo foi realizado no Estados Unidos, já no Brasil, o estudo de Saraiva e Irigaray (2009) analisou a efetividade da implementação de políticas de diversidade sexual no ambiente de trabalho, em filiais de empresas brasileiras de uma multinacional, e assim foi apontada uma discrepância entre os discursos e as práticas adotadas, e salientou o preconceito por parte de diversos empregados, tanto no nível gerencial, quanto no operacional.

A gestão da diversidade sexual é importante para que as organizações identifiquem as características individuais de seus servidores, e assim possam também identificar suas potencialidades para que haja uma valorização da força de trabalho. Muitas organizações ainda têm muitos preconceitos, baseados na falta de informação e dificultam um bom ambiente de trabalho, que aceite plenamente as diferenças sexuais.

Na pesquisa de Cândido e Pessoa (2013), os autores perceberam que existe uma escassez de publicações sobre a temática da diversidade sexual, compreendida nos anos de 2002 a 2012, e acreditam que isso se dá devido ao preconceito dos trabalhadores e das pessoas que administram as organizações, com um senso comum que não permite que se desenvolva a diversidade nas organizações, bem como o respeito às diferenças.

Mesmo no âmbito familiar ou dentro da organização, a diversidade sempre estará presente. Dependendo da forma que ela for trabalhada, poderão ser exaltados os aspectos negativos, como a discriminação e preconceitos, ou até mesmo aspectos positivos, como a interação e o aprendizado.

O Brasil é um país que tem uma diversidade cultural imensa, mas quando se fala em diversidade, são lembrados apenas alguns pontos específicos. Dentro do contexto de diversidade, não se pode apenas exaltar o conceito de diversidade cultural, mas também o de diversidade sexual, entre outros tipos de diversidade.

Com o advento da tecnologia, não é preciso que as pessoas percorram longas distâncias para que percebam uma diversidade, dentro das organizações de locais diferentes. Quando uma pessoa que está inserida em um contexto de trabalho em uma organização, e o fato de ter que esconder sua identidade sexual, pode levar o indivíduo a um estresse emocional e até mesmo à outros problemas, como dificuldade de relacionamento interpessoal, alterando a qualidade de vida e refletindo na qualidade do trabalho. Por outro lado, respeitar e valorizar a diversidade sexual nas organizações, contribui para o reconhecimento das relações interpessoais, afetando positivamente a qualidade de vida e a produção no trabalho.

É de total responsabilidade da gestão das organizações, criar códigos de ética e condutas que façam com que as pessoas que trabalham em um mesmo ambiente, se respeitem mutuamente, evitando comportamentos ofensivos e preconceituosos, dentro do local de trabalho.

No estudo de Souza e Pereira (2013), fala sobre a discriminação contra homossexuais no ambiente de trabalho, os autores concluíram que a rejeição contra homossexuais que tem o estereótipo "afeminado" apresenta níveis alarmantes. Sendo essa "afeminação" considerada algo pelos heterossexuais como inerente a toda a população homossexual.

Já a pesquisa de Caproni Neto e Bicalho (2012), apresentou dados em que a maior parte da violência interpessoal no ambiente de trabalho, são mais pesadas com as travestis e transexuais, do que com as lésbicas, e essa violência é expressada através de xingamentos, comentários maldosos, fofocas e piadas.

A expressão *Coming Out*, que em tradução livre significa "sair do armário", é o ato em que a pessoa LGBT se assume perante a sua comunidade, e para as pessoas de sua convivência. Ferreira (2007) cita que vários estudos sobre *Coming Out* mostram que o comportamento de revelar sua identidade sexual, traz o sentimento de verdade para sua vida, e o indivíduo adquire sua identidade de forma mais positiva. Muitas pessoas que ainda não se assumem como LGBT, acreditam que sua decisão de se assumir pode prejudicá-los negativamente no ambiente de trabalho, e até mesmo dificultar a ascensão profissional.

A pesquisa de Hewlett e Sumberg (2013) foi realizada no Reino Unido, Índia Estados Unidos e Japão, e demonstrou que a maioria dos gestores que apoiam os empregados LGBT, afirmaram que sua revelação de sua orientação sexual no ambiente de trabalho impulsionou o bem-estar do trabalhador e aumentou a sua produtividade. É necessário ressaltar que nem sempre o espaço dado dentro das organizações para que as pessoas LGBT realizem seu *coming out* são suficientes para dar o conforto devido.

Flores - Pereira e Eccel (2010) afirmam que para que as empresas e organizações implantarem a gestão da diversidade sexual, precisam se fundamentar principalmente no ser humano, incluindo uma multiplicidade de vivências, valores e conscientizar a todos os que trabalham nas organizações, sobre a importância das relações sociais, não reproduzindo valores patriarcais e machistas, e nem valorizar atributos em detrimento de outros, refletindo sobre o que é normal e o que é desviante, superando esta dualidade.

Vale ressaltar que existem dois tipos de discriminação: a discriminação direta, que é realizada mais deliberadamente como: a obstrução de locais públicos para pessoas LGBT, ou

as pessoas serem discriminadas em vagas de empregos, ou até mesmo assumir funções de chefia, em virtude de sua orientação sexual.

A discriminação indireta é aquela que ocorre sem uma intenção ou preferência, mas tem efeito de prejudicar o reconhecimento da igualdade dos direitos humanos e das liberdades, atingindo diretamente os grupos que sofrem com a reprodução de preconceitos e a construção de estereótipos.

Esses dois tipos de discriminação direta e indireta podem acontecer com muita frequência na estrutura das organizações, através de práticas e violações discriminatórias, individuais ou coletivas, através da intolerância fundada em um nível institucional.

5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Debater a inserção dos servidores LGBT realizando uma reflexão crítica e política, é construir uma identidade e estar presente nas discussões sobre da atualidade. A população LGBT tem uma luta histórica, e esta luta faz parte da atual conjuntura de enfrentamento aos retrocessos referentes à cidadania.

Ao analisar a inserção dos servidores LGBT no serviço público tocantinense, verificamos os problemas que estas pessoas passam frente às contradições ideológicas e políticas.

A pesquisa de campo realizada teve como o público-alvo, os servidores LGBT no serviço público tocantinense (secretarias estaduais e municipais). A partir de uma análise não amostral e por julgamento, e articulando com instrumentos da pesquisa qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas contendo 30 questões.

Esse estudo tem um caráter transversal, em uma abordagem predominantemente qualitativa justificando-se por ser uma forma para entender um fenômeno social, buscando a possibilidade de aprofundar-se nas particularidades dos indivíduos (LEWIN; SOMEKH 2015).

O estudo foi realizado no município de Palmas - Tocantins, poderiam ser incluídos no estudo, os profissionais que tivessem cargos na esfera pública tanto estadual, quanto municipal.

Os participantes da pesquisa foram selecionados partindo de uma amostragem não aleatória segundo Barbetta (2012), e uma amostragem por julgamento, pois os elementos escolhidos são aqueles tipos típicos da população a que esse estudo é voltado, a população LGBT.

Cada profissional recebeu orientações acerca da pesquisa e tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, ficando com uma via deste. Assim, garantido o anonimato.

As perguntas sobre variáveis demográficas possibilitaram realizar um mapeamento dos servidores conforme gráficos a seguir. As análises das perguntas abertas foram analisadas de maneira qualitativa, conforme abordagem de Bardin (2011).

As entrevistas foram analisadas conforme os dados que se buscavam demonstrar neste estudo, e assim, foi possível identificar algumas características inerentes à todos os entrevistados, como a percepção que eles têm acerca das políticas públicas voltadas à população LGBT, os episódios de preconceitos vivenciados, a ausência e omissão do Estado frente as necessidades desta parcela da população. Neste estudo, foi realizada uma análise baseando-se em duas variáveis: as políticas públicas percebidas pelos LGBT, e sua inclusão nas organizações públicas

5.1 Análise qualitativa das entrevistas

Os participantes da pesquisa foram identificados a partir da inicial “E” (entrevistado(a)), na ordem da realização das entrevistas (E1, E2, E3...). As entrevistas foram baseadas nos discursos dos sujeitos pesquisados, e a estratégia utilizada para a coleta de dados foi a entrevista semiestruturada, com um roteiro aberto, registrado em áudio.

As entrevistas aconteceram nos locais de trabalho, em espaços reservados, nas residências, e também em outros espaços adicionais. Os materiais capturados em áudio foram transcritos, e analisados a partir da metodologia de análise de conteúdo de Bardin (2011). Assim, as entrevistas mais relevantes foram transcritas de maneira integral, para que o material a ser utilizado pudesse ser inserido no corpo do trabalho.

Prosseguindo, foi realizado um recorte dos textos com os principais comentários dos servidores LGBTs, possibilitando as análises a seguir. Durante a fase de entrevistas, os entrevistados se mostraram colaborativos e colocaram suas observações acerca de suas necessidades. É interessante ressaltar que eles não atentaram apenas às suas áreas de trabalho, mas citaram as necessidades de maneira global. Analisando as entrevistas, foi possível observar episódios de preconceito que já passaram diante do percurso profissional, bem como as expectativas dos servidores, em relação a implantação de políticas que os ajudem dentro dos seus ambientes de trabalho.

5.1.1 Conhecimento prévio sobre políticas públicas

Os servidores entrevistados pareceram não saberem ao certo, quando perguntados sobre seu conhecimento prévio sobre políticas públicas. Alguns focaram nas “políticas de saúde de equidade, do idoso, da mulher, do homem, etc.; políticas nacionais de trânsito”. Outros focaram em diversos tipos de políticas como “para promoção a mulher, pessoa idosa, pessoas com deficiência, diversidade religiosa, diversidade sexual e de gênero, crianças e adolescentes, entre outras...”. Para Sampaio e Araújo Jr. (2006), as políticas públicas são respostas do governo para alguns problemas sociais. Os governos analisam as necessidades das sociedades e desenvolvem ações atividades, direta ou indiretamente, com a participação de entes públicos e privados, com uma relação direta do governo e da população.

Pode-se perceber nas respostas dos entrevistados, que quando questionados sobre “Você sabe dizer se o Estado do Tocantins possui políticas públicas voltadas à população LGBT?”,

percebeu-se que não há políticas públicas existentes e que atuem em defesa da população LGBT, conforme relatos a seguir:

E2 – “No Estado do Tocantins a nível estadual [sic], vivemos um retrocesso das políticas públicas. Temos um conselho não atuante que não consegue estender suas atividades para o interior do Estado. O Plano Estadual LGBTI deves vezes é atacado e frustrado pelos deputados conservadores e pela falta de diálogo entre a gerencia LGBTI, governo do Estado e Assembleia Legislativa. Atualmente existe um processo de criação de um Conselho Municipal e Plano Municipal LGBTI em Palmas- TO, o qual ainda precisa de voto dos vereadores para ser validado. Nas outras cidades do interior não existe plano ou conselho municipais que cuide da pauta. Iremos provocar este processo, com apoio da Defensoria Pública, Ministério Público, Sociedade Civil e OAB.”

E5 – “Nas unidades de saúde pode usar o cartão do SUS, sem estar o nome retificado e o TRE também, se eu não me engano. Mas só isso, não tem questão de emprego, dessa questão, de nada a ‘bicha’ tem que correr atrás mesmo, para ‘dar a cara para bater’”.

E7 – “Não, o estado do Tocantins não tem políticas públicas específicas para as populações de LGBTs. Existem algumas estruturas, como por exemplo uma comissão dentro da OAB, dentro da defensoria pública existe um núcleo, mas isso não são políticas, são estruturas pontuais que conseguem desenvolver alguma coisa, mas ainda muito timidamente. nós não temos uma política pública por exemplo não temos uma política estadual de saúde da população LGBT algo do tipo já houveram iniciativas para acontecer, mas esses projetos acabam quase que sempre sendo engavetados”.

Diante da inexistência de políticas voltadas especificamente aos LGBTs no Estado do Tocantins, percebemos nas respostas dos entrevistados a necessidade da implantação delas, haja visto que em outros estados do Brasil possuem políticas efetivas. Apesar de existirem movimentos sociais que cobrem políticas públicas do estado percebeu-se que as ações ainda ocorrem de forma tímida na visão dos entrevistados. Para Torrens (2013), as políticas públicas são o reconhecimento do estado, que assegura diante da constituição os direitos que são adquiridos pela sociedade.

As políticas públicas são compreendidas por uma pequena parte dos entrevistados. Na visão deles consideram-se políticas públicas os serviços de saúde, de educação, e são colocadas como serviços essenciais, como a utilização do serviço de saúde público, nome social, segurança, etc.

As diretrizes geralmente são implantadas através de documentos norteadores com regras e procedimentos, relacionando o poder público com a sociedade em forma de leis e programas (TORRENS, 2013).

As políticas públicas que os entrevistados sugeriram são as políticas de utilização de nome social em todos os órgãos públicos, mas com uma fiscalização maior por parte dos

gestores, haja visto que muitos servidores transgênero não possuem essa política, ou não sabem se podem utilizar, ficando à mercê de serem tratados pelo nome civil. Também são necessárias políticas voltadas à prevenção de DST's focadas nas mulheres lésbicas, e principalmente aos bissexuais, em virtude de que esta é a menor parcela de pessoas “assumidas”.

E5 – “Geração de empregos no mercado de trabalho. Não é questão de a gente ser vítimas, e sim ter mais oportunidades, porque a sociedade já impõe que toda trans é obrigada a fazer programa. Tem muito bullying na escola, tem preconceito. A questão de trabalho entre um cisgênero e uma trans, se tiver uma vaga só, eles vão dar para um cisgênero, porque acha que a trans não tem estudo. Se tivessem políticas mais voltadas para o mercado de trabalho e a escola, haveriam mais oportunidades. Daí não ia ter só o programa como opção para elas.”

E7 – “Além da Saúde, precisamos muito de políticas de segurança pública voltadas para a população LGBT. A gente é muito ‘vulnerável’ à diversas formas de violência. Então, pensa por exemplo para uma travesti, para uma mulher trans, são públicos que estão na rua à noite, estão em uma situação em que estão vulneráveis a diversas situações e essa falta de proteção social interfere no bem-estar, na qualidade de vida, interfere na longevidade dessas pessoas né. Quantas travestis, quantas mulheres trans, por exemplo, são agredidas, são assassinadas quantas pessoas LGBT como um todo, sofrem violência pelo simples fato de ser LGBT. A gente chega numa delegacia de polícia, ao invés de ser um espaço em que a pessoa LGBT é acolhida, ela pode chegar, ela pode denunciar, ela pode ter encaminhamento, ela sofre é preconceito dentro dessas estruturas. Você chega numa delegacia, como aqui no Tocantins, no nosso estado, não existe no boletim de ocorrência um campo específico para você notificar um crime por motivação homofóbica.”

As políticas públicas são criadas para que o direito fundamental de equidade seja assegurado, sendo este o direito que todos os cidadãos têm com as mesmas oportunidades que os cidadãos mais favorecidos socialmente (PECHENY; DEHESA, 2009). O fazer das políticas públicas precisa de ações afirmativas para que os cidadãos sejam iguais conforme rege a Constituição Brasileira.

De acordo com dados apontados pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos do ano de 2016, as violências ocorridas contra as pessoas LGBT são:

[são] infelizmente muito mais numerosas do que aquelas que chegam ao conhecimento do poder público. Salienta-se que a falta de um marco legal que regulamente a punição de atos discriminatórios contra a população LGBT aprofunda a dificuldade de realização de diagnósticos estatísticos desta natureza (MMIRDH, 2016).

A falta de um marco legal que regulamente a punição de atitudes discriminatórias, aumenta a dificuldade da realização de diagnósticos estatísticos desta natureza. Analisando as melhorias sugeridas pelos entrevistados, percebemos que eles apontam que “dentro do tema de sexualidade, [...] são voltados mais para heterossexuais, não existe especificação, digamos, por exemplo, para o sexo lésbico, duas mulheres transando, ou para o sexo entre dois homens.” Em especial, eles reafirmam a inexistência de “políticas voltadas para o público LGBT.” Um dos

entrevistados afirma: “A gente precisa [sic] que o estado busque recursos para fazer campanhas educativas, nas redes sociais, sobre a questão de conscientização do uso do preservativo, da prevenção das doenças sexualmente transmissíveis.” A sexualidade deve ser discutida nos processos sociais e políticos de construção dos sujeitos e de engajamento político social (DUARTE, 2009).

Os entrevistados afirmaram que as políticas públicas no estado são muito reduzidas ou quase nulas, desconhecendo a existência de políticas de nível estadual ou até mesmo municipais. Foi apontada a política de utilização de nome social na rede de atendimento do SUS, como a única em exercício no Tocantins.

O nome social de travestis e transexuais, na rede de acesso do sistema único de Saúde (SUS), abre portas para o acesso dessa parcela da população no serviço de saúde. Vários estados e municípios adotaram portarias próprias, que institucionalizam uso do nome social, mas ainda há muito a ser feito no âmbito dos direitos sexuais no Brasil. Não obstante, o Brasil ainda é um dos países que têm mais violência e discriminação contra a população LGBT, e todas as pessoas que não se encaixam no padrão heteronormativo. O Brasil atual, se mostra conservador através do seu governo, nos recursos, nos discursos de ódio reproduzidos por líderes políticos e religiosos, nas mortes de vítimas da LGBT fobia, com leis ainda em processo de aprovação no Congresso Nacional (ARAGUSUKU; LOPES, 2018)

Sobre as políticas públicas voltadas à orientação sexual os entrevistados afirmaram não conhecer nenhuma pois se levar em conta que a população de pessoas transgênero (travestis e transexuais) não se encaixa no fator sexualidade "orientação sexual”.

E1 – *“Para homens homossexuais temos às políticas de proteção e prevenção das IST's e só. A política pública voltada à população gay se resume a prevenção para não positivar o HIV, ressaltando ainda mais o estigma de que somos uma "população de risco", "promíscua" e com "sangue impuro", dada a sua orientação sexual e o sexo anal, com camisinha ou sem.”*

E7 – *“Eu vejo o grupo LGBT como um grupo muito complexo, um grupo muito diferente. O T é muito diferente do G, é muito diferente do B, que é diferente do L, só que sofrem opressões semelhantes. Aí eu me pergunto às vezes, por exemplo: ‘Será que o movimento assexual sofre as mesmas opressões que a gente sofre? Tem as necessidades de saúde específicas como as outros membros da sigla?’”*

Com o passar dos anos, várias políticas públicas têm sido apoiadas por gestores e governos nas esferas federal, estaduais e municipais (BARBOSA; FACCHINI, 2009).

Acerca das políticas públicas voltadas para a identidade de gênero, os entrevistados afirmaram que a política de uso de nome social é a mais utilizada, e a que eles mais conhecem. Mas vale ressaltar que esta política não é algo que possa ser considerado único e essencial,

sendo apenas um passo inicial quando falamos de políticas públicas que são necessárias a serem implantadas.

As políticas LGBT existentes no Brasil ainda são frágeis no que tange ao estruturamento das ações, e existem muitas dificuldades quando os governos tentam gerir essas políticas, pois quase sempre não existem previsões nos planos: PPA, LOA e outros, contando também com um número limitado de servidores para implantar, controlar e avaliar tais políticas (MELLO; BRITO; MAROJA, 2012).

Um dos fatores apontados pela totalidade de entrevistados foi a ação do governo do estado em relação às políticas para as pessoas LGBT, pois quando falamos no estado do Tocantins, existem zero ou nenhuma política por parte do Estado voltada a população, e até mesmo aos seus servidores, considerada como “*Péssima, de negligência e descaso*”, ou como relatado por uma entrevistada (E4) – “*Eu considero o estado bem omissivo em relação a isso, porque em momento algum nós somos lembrados. A população LGBT no Tocantins não tem voz, assim digamos, na câmara.*” Na visão de outros entrevistados:

E2 – “*A Diretoria de Direitos Humanos e a Gerência LGBTI não tem tato para promover e interiorizar as políticas públicas LGBTI. Temos o mecanismo de representação, que não age para acolher as demandas desta população. É uma estrutura que parece que está ali só para cumprir regra.*”

E9 – “*Então, sobre a consideração do que o governo está fazendo com as políticas públicas LGBT, tá sendo muito devagar, eu acho assim que deveria ter mais uma política voltada para o público mais eficaz. A Secretaria de Cidadania e Justiça atua, mas não é uma atuação que faça valer né. A atuação dela é muito pequena e o estado é muito grande, e a gente precisa ocupar todos os espaços né. Então, são 139 municípios que a gente precisa fazer políticas para esse público.*”

Quando são criados planos e programas pensando nos LGBT, vale lembrar que eles não têm a mesma força que uma lei, sendo apenas sugestões para a criação de políticas efetivas. Tudo o que é criado em âmbito federal se torna muito difícil de ser fiscalizado nos âmbitos estaduais e municipais, tornando a criação de políticas um verdadeiro espaço de “disputas” (AGUIÃO, 2017).

Foi apontado que as condições de vida das pessoas lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros no estado do Tocantins, são condições de risco como qualquer outras. Quando falamos em uma proteção especial para este grupo, não existem políticas que assegurem a segurança e a punição de crimes como a homofobia e a transfobia por parte do Estado do Tocantins ou do município de Palmas.

E2 – “Precisamos dividir este grupo e LGB e pessoas T. As pessoas LGB como passam desapercibidos muitas vezes frente ao estigma, tem condições semelhantes ou até melhores que os heterossexuais, tendo os afeminados maior dificuldade de inserção. Já as pessoas T, mais ainda em seus processos de transição, sofrem mais preconceito, são incompreendidas quando crianças ou adolescente e são expulsos de casa por suas famílias, deixam de estudar e dificilmente são aceitas no mercado de trabalho, sendo obrigadas a exercer profissões voltadas ao sexo, beleza e prestação de serviço em geral. Este é um quadro nacional, que no Tocantins não é diferente. Poucos estados, como São Paulo, hoje têm políticas eficazes para o acolhimento da população T.”

E5 – “Bem poderia ser melhor né! As ‘corajosas’, que tem coragem de trabalhar, ‘se viram aí’, e vivem mais ou menos né. As outras ‘só Deus na misericórdia’, vão ‘se acabando nas pedras’, fazendo seus ‘programinhas’, aquela coisa toda. Mas isso aí não é culpa do estado, nem é culpa de ninguém, a culpa é delas mesmas, de ter vontade própria. Mas se tivessem políticas mais voltadas ao meio delas, tivessem alguns cursos profissionalizantes, a direção para um mercado de trabalho, talvez a vida delas seria totalmente diferente.”

E7 – “Bom, eu acredito, assim é a minha percepção, que depende muito da história dessa pessoa também. Porque aquelas pessoas que conseguem ter um pouco mais de acessibilidade, que conseguem às vezes deve ter um apoio familiar, conseguem ter um emprego, essas pessoas conseguem avançar, mas essas pessoas não são a maioria. Na minha percepção, o grupo de pessoas trans [...] a maioria desse grupo não consegue acessar os serviços, não consegue terminar o ensino básico, e vai se perpetuando naqueles clássicos locais: a rua, a prostituição, o salão de beleza, trabalhar numa ‘balada’, naqueles únicos locais que acabam acolhendo essas pessoas. Gays, lésbicas, bissexuais, ele já tem uma sensibilidade maior, porque você não anda com uma faixa na testa dizendo assim: eu sou gay, eu sou bissexual. Claro que algumas pessoas assumem caracteres físicos, trejeitos, etc., e recebem esse tipo de julgamento, e tem uma dificuldade muito maior de empregabilidade.”

E10 – “Então, as condições de vida das lésbicas é uma condição estável, gay também, a população T estão mais vulneráveis, em questão de se prostituir de se expor. É preciso especialmente um olhar mais diferente para esse público pois não se trata de vitimismo, mas fazer um olhar especial, porque elas não têm estudo. O pouco que precisam é voltar para sala de aula, não viver na prostituição, o que é um risco muito grande, principalmente para a saúde. “

Para a criação de políticas públicas que sejam realmente efetivas e que promovam o respeito para a população LGBT, a sociedade teria que aceitar a existência dos modelos diversos, quando nos referimos a diversidade sexual e não adotar apenas um padrão heteronormativo (AVELAR *et al*, 2014).

Quando perguntados sobre os episódios de discriminação, percebeu-se que na maioria dos casos, os homens gays sofreram menos episódios de discriminação do que as servidoras transexuais entrevistadas, conforme os relatos a seguir:

E2 – “Discriminação em sua maioria são veladas. Uma vez amiga perguntou para todos se poderiam doar sangue e fui o único a ficar de fora da possível possibilidade de doação. Ou quando meu companheiro foi levar um lanche no serviço e passei a ser observado e cobrado por pequenas coisas, até causar desgaste, sindicâncias, até chegar num conselho de disciplina e exclusão. Sendo revertido por amigos que gostavam de mim e viam meu profissionalismo e esforço, que vai muito mais além de minha orientação sexual.”

E7 – *“Eu me lembro, de quando mais jovem, no contexto escolar, porque a escola é um serviço público. No meu contexto escolar sofri muita violência, sofri muito bullying, e por parte também dos profissionais que estavam nesses serviços. Pelo fato de sempre ter sido taxado como gay, desde muito cedo, então para mim, mesmo antes de me entender como gay, trouxe muitas dificuldades em relação aos locais em que eu frequentava, especialmente a escola.”*

Muitos Estados se caracterizam como um terreno hostil aos LGBTs. Existe uma verdadeira LGBTfobia institucional em que as organizações ou instituições se importam com uma conduta mista, discriminatória ou até mesmo hostil em virtude da orientação sexual e identidade de gênero dos servidores (Prado, Martins & Rocha, 2009).

Foi apontado pelos entrevistados, que a maioria não sabe da existência de informações voltadas especificamente para a diversidade a orientação sexual ministrada por órgãos públicos, em falas como *“Não. E olha que já tem alguns anos que eu trabalho em órgãos públicos.”*, *“Não. Isso é sonho.”*, ou *“Olha eu estou na rede pública desde março desse ano, e até então nunca recebi nem mesmo uma formação”*.

Quando falamos do fazer políticas públicas, que possam resguardar os direitos da população LGBT, não é tão simples pois as formulações e implementações partem da mudança de alguns valores, crenças, que há muito tempo fazem parte e estão arraigadas nos conceitos sociais (TEIXEIRA, 2002).

Sobre os movimentos sociais e organizações não governamentais que atuam no estado do Tocantins, cobrando a implantação de direitos e efetivação de políticas públicas, foram citadas pelos entrevistados as seguintes organizações não-governamentais: *“Atualmente a Associação de Travestis e Transexuais do Tocantins”* e *“Instituto Equidade, Aliança Nacional LGBTI, RENOSP.”*

Com tanta discriminação e preconceito, os movimentos sociais cobram dos governos leis contra a LGBTfobia, e não somente ações governamentais pautadas, como o teor da Carta de Brasília, que traz em sua redação que os poderes públicos necessitavam abrir o diálogo para a promoção da cidadania LGBT, através da abertura de novas políticas públicas, reconhecendo os direitos desta parcela da população (BRASIL, 2008).

Os movimentos sociais atuam na visão dos entrevistados com a *“realização de roda de conversas, palestras, conscientização sobre o uso de preservativos.”* E outras ações desenvolvidas por estes movimentos são:

E6 – *“A ATRATO é voltada para o público trans, militando, buscando o reconhecimento tanto do nome social, que hoje já é praticamente aceito em todos os estabelecimentos, quanto na questão da retificação do nome na carteira de identidade. O que também já*

tá com a fase do andamento bem avançada é a implantação do ambulatório T, na fase de hormonioterapia, acompanhamento médico.”

E9 – “Então, dentro do Estado Tocantins a única atuação para esse público específico, que é o público T, é a ATRATO que tem atuado buscando políticas públicas para o público trans, e na questão da construção do ambulatório, voltada para área da saúde e na questão da conscientização do uso do preservativo, que é ‘super’ importante e de outras doenças sexualmente transmissíveis.”

A nível municipal recentemente foi implantada na gestão atual (que vai até 2020), a utilização do nome social por servidores da prefeitura municipal de Palmas -TO, através da Portaria nº 1117/2016 (PALMAS, 2016), que estabelece o direito pleno do uso do nome social e o “reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no Sistema Único de Saúde (SUS) atendidos nos diversos pontos de atenção à saúde sob gestão do Município de Palmas”. O Decreto Nº 1.726, publicado no Diário Oficial do Município (PALMAS, 2019), “garante o uso e tratamento pelo nome social das pessoas transexuais e travestis nos órgãos e entidades da administração pública municipal.”

E7 – “O município de Palmas se abriu para questão do ambulatório. Apesar das dificuldades, ele tem estado nessa parceria junto com a ATRATO, e junto com defensoria pública estadual, tentando essa construção. Mas a gente sabe que isso é à passos lentos, essa história não é nova, é antiga, mas esperamos que saia. Está sendo discutido, está sendo pensado, não sabemos quando de fato será concretizado, mas esperamos que isso aconteça em breve. Que a gente possa ter de fato uma política pública, que resolva as necessidades da população LGBT.”

O município de Palmas demonstrou estar mais avançado e mais aberto ao diálogo, quanto as políticas públicas voltadas aos LGBTs em relação ao Estado do Tocantins. As políticas públicas devem ser formuladas de acordo com os anseios da sociedade, provocando mudanças reais, através de programas e ações, não somente em curto prazo, mas visando o futuro (SOUZA, 2003).

Alguns dos entrevistados citaram também essas outras políticas “A nível municipal são as campanhas de prevenção às IST's e a criação do Ambulatório da Pessoas Trans, que era pra estar funcionando desde 2018, mas o processo nas três esferas é burocrático e gera um ‘jogo de empurra-empurra’.” e “Apenas a inclusão do nome social para uso nas USF e o uso do nome social nas entidades públicas municipais.”

É o que diz Vianna (2011) quando afirma que as mudanças passam por tensos processos de negociação, determinando ou suprimindo planos, reformas, programas e projetos, articulados por movimentos sociais, em busca da implementação de novas políticas públicas.

Os entrevistados relataram também a nulidade por parte do estado, e citaram algumas das políticas que já existem na Prefeitura Municipal de Palmas, o que demonstra que essa população percebe muitos problemas e dificuldades. Observou-se também que as demandas que os entrevistados apontam que devem ser implantadas são muitas, mas não são impossíveis de serem implantadas, pois muitas dependem de programas nacionais, e possuem semelhanças com programas de outros estados que já estão em pleno funcionamento.

Um dos fatores interessantes a ser notado, é que os entrevistados falaram da nulidade de ações realizadas pelo Estado, sendo *“Insuficientes e tímidas atreladas ao conservadorismo de grupos dominantes.”* Outro entrevistado cita que *“Eu acho que deixa a desejar, porque são coisas que nunca saem do papel. São debatidos, mas nada é implementado, nada chega a se tornar público e relevante.”*

Rua (2009) destaca que apenas depois que os LGBTs começaram a se organizar politicamente, e ter se tornado um grupo que pressiona as estruturas governamentais, tem demonstrado a necessidade de políticas públicas, saindo de um “estado de coisas”, e assim sendo incluídos nas agendas governamentais.

Sobre os problemas e dificuldades que existem no Estado do Tocantins, em relação as políticas públicas LGBT foi apontado, por parte dos entrevistados que:

E5 – *“Para começo de conversa, ter no mínimo um vereador, um deputado LGBT, que realmente entenda o que está acontecendo no meio. É muito fácil falar: - ‘Eu não tenho preconceito!’, mas não vivenciou, não sentiu na pele o que realmente um LGBT sente. Ter um representante tornaria mais fácil existir políticas públicas voltadas aos LGBTs.”*

E7 – *“Bom, o que eu vejo é que a maior barreira neste momento tem sido a questionar a estabilidade política do nosso estado e a dificuldade de mobilização da população. Apesar das influências políticas, se nossa população, nosso grupo, nossa comunidade, tivesse uma força maior isso não aconteceria. Nós sofremos por diversas questões, várias violências. É difícil se auto organizar nesse contexto, mas se fossemos mais auto organizados, teríamos capacidade maior de cobrar, fazer-se presente nesses espaços. Mas por questões dessas influências políticas, o estado e o município vão começar refletir aquilo que já está sendo feito a nível nacional. A gente tem uma tendência fascista no governo, uma tendência de extrema-direita, de estigmatização, que parte de um presidente com histórico imenso de homofobia, de agressões, de autodeclarar-se contrário à nossa população. Contra a nossa comunidade, e declara a quem quiser ouvir que nós não temos as mesmas necessidades de saúde da população, que é balela, que é mito, que é falácia. [...] essa visão encoraja aquelas pessoas que talvez não se sentissem ali antes representadas no discurso público, a reproduzir esse discurso, a agredir, a falar. A gente tem percebido uma crescida, uma escalada nas situações de violência, e quem é LGBT sabe disso.”*

Butler (2005), aponta que o modelo heteronormativo é o modelo dominante nas práticas sociais. Tudo que contraria a relação entre macho e fêmea é retratado como antinatural, ou até mesmo perseguido. O Brasil é um estado que impõe a heterossexualidade sobre os cidadãos,

pois não existem leis efetivas que combatam as formas de violência praticadas contra os LGBTs.

Assim, os entrevistados apontaram a necessidade da criação de projetos, ações e programas que necessitam ser implantados no âmbito estadual, como “*Qualificação dos atendimentos públicos, principalmente segurança, educação e saúde*”, e também:

E6 – “*Um programa para inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, em no caso de uma mulher trans que fez a transição ou está no processo sem ser discriminada, para que não precise se submeter a prostituição. Eu também creio que a questão da diversidade deve ser debatida melhor nas escolas, porque é muito difícil falar sobre inclusão social, porque eu trabalho com esse público e sei que esta questão não é debatida.*”

E5 – “*Tratamento de hormonização para as pessoas trans, porque a maioria faz de modo inadequado. Projetos que insiram eles(as) no mercado de trabalho, cursos profissionalizantes. Tanto trans como os LGBTs tem que estudar, e procurar algo melhor para sua vida também né.... Não é só esperar pelos políticos, mas se tivesse políticas públicas seria mais fácil né.*”

E9 – “*Um deles é a construção do ambulatório T. É preciso também ter uma conscientização e ação, dentro das políticas públicas e especialmente ao público T. Isso porque eu sou uma trans, milito pela causa, e precisamos que todas elas saiam da prostituição e busquem outro meio de sobreviver. Precisamos de políticas voltadas para o estudo. Conscientizá-las que o estudo é mais válido do que a prostituição.*”

Conforme apontado pelos entrevistados, as travestis sempre estão ligadas ao conceito de prostituição, e sofrem também com o tráfico de pessoas e exploração sexual (PISCITELLI, 2014).

Quando as políticas públicas focam apenas nos direitos sexuais e reprodutivos, elas reforçam as desigualdades, pois ignoram as demandas dos grupos específicos da população, principalmente ao das pessoas LGBT. As políticas públicas podem ter um importante papel quando falamos em superação das problemáticas de gênero e sexualidade. (FARAH, 2004).

5.1.2 Quanto à inclusão dos servidores LGBT nas organizações

Uma das principais dificuldades relatadas pelos servidores LGBT incluem diretamente o preconceito. É diferente a questão da aceitação e do respeito. É muito comum também ouvir “piadinhas”, palavras de baixo calão e também uma resistência ao nome social, principalmente quando tratamos das servidoras travestis e transexuais. A seguir os relatos dos entrevistados:

E2 – “*Inicialmente o preconceito velado. Enquanto não era assumido, corria mais o risco de ser mal interpretado e perseguido. Ao me revelar e mostrar que o caráter*

independe da orientação sexual, o tabu se rompeu e as pessoas passaram a ter mais acesso e facilidade para dialogar sobre algo que para elas era desconhecido.”

E7 – “Bom, eu acredito que pelo fato de ser uma pessoa cisgênero, a minha dificuldade é menor né... eu não tenho que brigar tanto para mostrar que eu sou competente. Eu consigo ter um pouco mais de confiança no serviço, por parte dos colegas, em relação ao que eu faço, mas eu tenho plena consciência que seria diferente, estranho, se eu fosse afeminado, se eu tivesse trejeitos, se eu tivesse mudanças corporais. Eu tenho certeza que o serviço não estaria preparado para me acolher, e não estaria preparado para confiar no meu trabalho.”

E9 – “As minhas dificuldades foram muito grandes, principalmente em ocupar o espaço. Eu tive muita dificuldade, eu sou servidora pública tem oito anos e venho atuando nesse espaço que conquistei. Não foi fácil, mas persisti e até hoje estou lá. Ser trans não é defeito, ser trans é normal, como um ser humano é. Então eu só quero respeito e que a ‘pessoa’ me respeite. O meu espaço eu construí dentro do meu trabalho.”

O Ministério da Saúde reconhece que a orientação e a identidade de gênero podem fazer com que as pessoas entrem em um processo de segregação e de vulnerabilidade. Mais de oitenta e cinco por cento das pessoas travestis e transexuais afirmaram já terem sofrido algum tipo de preconceito, conforme os dados apresentados pelo Ministério (CARDOSO; FERRO, 2012).

A revelação da sexualidade no ambiente profissional pode trazer aspectos tanto positivos quanto negativos, segundo a visão dos entrevistados:

E2 – “Vai da forma que se revela. Se a revelação vem atrelada ao fato de que a orientação sexual nada mais é que um traço do ser e em nada interfere no profissionalismo, positivo. Mas se vem atrelada a uma prática sexual muito latente, à má índole, a vitimização, se é visto negativamente e as sanções virão, mesmo que os héteros ajam de forma muito mais promíscua, o fato de expressar nossa sexualidade acaba sendo deveras malvisto e combatido.”

E3 – ““É uma questão bem complexa. A maioria das vezes, pelo que eu tenho experiência, traz um impacto negativo. Muitas vezes, as pessoas não falam da sexualidade no trabalho, não comentam, se policiam, vestem uma persona, uma máscara, para poder conviver naquele espaço. sem que as pessoas interfiram. Eu acredito que pode trazer sim, mas negativo né, porque dependendo de onde você trabalha, se você tiver um chefe homofóbico, ou coisa do tipo, pode ser prejudicial para você ou se até alguém da equipe do trabalho for homofóbico.”

E4 – “Eu creio que sim, porque as pessoas não estão preparadas. Para elas é aquela coisa: é homem ou é mulher? Então, o fator da sexualidade. Muitas vezes você é julgada pela sexualidade ou pelos estigmas que levam os LGBT em geral né. Por exemplo, eu já fui cortada duas vezes de cargo de chefia, porque as pessoas falavam: - É gay! É gay! É gay! Até o tema da transexualidade eu acho que elas não estão preparadas para aceitar né. A capacidade vale mais do que a sexualidade, ou do que a identidade de gênero da pessoa. No começo eu tive muita dificuldade quanto a isso”.

Compreender a realidade das pessoas LGBT no ambiente de trabalho, melhora a qualidade do trabalho desenvolvido dentro das organizações. Quando a discriminação é

discutida por todos os servidores, tira os servidores da zona de vítimas, e os iguala aos outros servidores (MORIN, 2006).

As percepções acerca da revelação da sexualidade no ambiente de trabalho foram diversas. Conforme apontado por alguns entrevistados, a revelação pode ser prejudicial já outros acreditam que não. Todos os entrevistados afirmaram que já revelaram suas orientações sexuais no ambiente de trabalho.

Quando a orientação sexual se torna um fator negativo para o desenvolvimento das funções, gerando episódios de preconceito, ou até mesmo de punições em virtude da diversidade sexual, o fato deve ser denunciado.

E2 – *“O estigma da orientação sexual fica latente quando o companheiro vem ao local de trabalho ou até mesmo quando recebemos um amigo ou esse amigo vem buscar uma prestação de serviço. Se vem um homem te procurar no serviço, alguns olham como um caso ou uma invasão do bom andamento do serviço.”*

E4 – *“Eu acho que interfere de forma positiva, porque as pessoas me parabenizam, falam que me acham guerreira, por ter assumido, por ter se transformado, por ter passado por tudo isso, e ainda assim as pessoas respeitarem. Isso é legal, eu acho que impacta positivamente, que as pessoas tem que ver que acima de tudo a gente é humana.”*

E9 – *“Eu vou falar da minha experiência de vida. Eu entrei dentro do meu trabalho sem me identificar como mulher trans. Então eu fiquei durante praticamente 20 dias até realizar uma modificação dentro do meu trabalho. Isso gerou um impacto né... porque eu fui como gay. Após 20 dias me posicionei como mulher trans. Depois disso mudou tudo, porque foi uma experiência dentro do meu trabalho, e todos reagiram. É claro que tem o impacto negativo e o positivo.”*

Bordieu (2007) discorre sobre a “lógica da dominação masculina” em que a masculinidade exerce um poder de dominação sobre as outras manifestações sexuais, como as expressões de linguagem, maneira de falar, exigência de seguir um padrão como determinação do que vestir, qual cor usar, entre outros, caracterizando o masculino, como o ser vigoroso, ativo; e o feminino, como ser passivo, frágil, classificando as pessoas pela forma que mantém suas relações sexuais.

A revelação da identidade sexual acontece de forma espontânea na maioria dos casos em que os servidores LGBT iniciam suas atividades. É natural que as pessoas percebam que pessoas trans são pessoas trans, pois são raros os casos de passabilidade. Já no caso dos homens gays e mulheres lésbicas é mais possível que não sejam identificados, caso não revelem sua orientação sexual.

E2 – *“A militância LGBTI acabou fazendo com que se criassem mecanismos de defesa, que com o tempo foram lapidados e passaram a ser ferramentas para que a revelação*

fosse menos traumática. Mas claro, sempre atrelado a uma conduta de caráter irrepreensível e, às vezes, até religiosamente conservadora. No ambiente de serviço militar, o quanto menos se desentoe da tropa melhor e as vezes isso tem que ser provado com as ações, todos os dias.”

E9 – *“Decidi não, foi acontecendo as coisas que acontecem e de repente eu me vi mulher no ambiente de trabalho. Foi uma questão de conciliação também da minha parte, em me aceitar de verdade como mulher.”*

Os servidores que sofrem discriminações em seu ambiente de trabalho, recebem menos propostas de promoção, e todas as pessoas consideradas diferentes, como negros, gays e pessoas deficientes estão mais propensas a passarem por algum episódio discriminatório. Quando se falam em políticas de diversidade, as pessoas têm a tendência de aceitar as diferenças, contudo ainda resistem às diferenças de gênero e sexualidade. (SIQUEIRA; ZAULIFELLOWS, 2006).

As mudanças que ocorrem após a revelação da identidade sexual podem ser as mais diversas. Para alguns, não existe diferença, para outros muda completamente o contexto da relação com os colegas e/ou chefia imediata. Os entrevistados relataram que depois da revelação da identidade sexual ocorreram as seguintes mudanças

E1 – *“Tornei-me referência para assuntos relacionados a populações vulneráveis -- não me causou nenhuma diferença, a não ser a liberdade de poder agir com liberdade - geralmente os homens levam mais tempo a se acostumarem no tratamento do dia a dia, mas no geral é tranquilo.”*

E2 – *“A revelação deu a oportunidade de as pessoas verem que somos muito mais que uma orientação sexual, somos pessoas como qualquer outra, com sonhos, anseios, medos, projetos. Desmistificar o ser LGBT fez com que muitos que tinham um olhar negativo passasse até mesmo a defender. Foi uma libertação de modo geral de todos os estigmas. Claro, observando todo um contexto já dito.”*

E9 – *“Eu percebo que houve um preconceito escancarado, maior por parte dos homens. Eu acho que o problema pode ser resolvido por você. A pessoa tem que se impor e a partir do momento que você faz isso, os outros vão te respeitar. Isso é questão de adaptação.”*

E5 – *“Depende. Isso é muito relativo. Algumas pessoas te chamam pelo seu nome social, enquanto outras pregam a religião, enquanto outros te aceitam, te respeitam como você se vê. A gente ‘mata um leão a cada dia’, a gente mostra o nosso trabalho, nossa capacidade, e vai levando.”*

Quando as organizações disseminam ideias de igualdade e discursos que criam novas realidades, ela passa a se tornar um local em que os servidores têm afeto, e sentem prazer em trabalhar. Assim, eles se dedicam mais, e fazem até mesmo além do esperado, tendo uma verdadeira gestão afetiva (FREITAS, 1999).

Para a maioria dos entrevistados, o relacionamento com outras pessoas e servidores LGBT dentro do ambiente de trabalho é normal sem grandes atritos, mas ainda pode gerar algum “estranhamento”:

E7 – “Bom, no meu espaço de trabalho assumidamente LGBT, eu tenho mais um colega que é profissional de nível superior também, dentista. E quando nós trocamos algum carinho, conversamos, temos uma atitude diferente, salta aos olhos das pessoas.”

Uma organização com um ambiente de trabalho heterogêneo é um verdadeiro desafio. A diversidade pode trazer melhorias na tomada de decisões, troca de experiências e motivação, podendo fazer com que a organização atinja suas metas e valores mais rapidamente (ARANHA; ZAMBALDI; FRANCISCO, 2006).

Segundo os entrevistados aconteceram algumas diferenças, porém pequenas no tratamento em detrimento da sexualidade, dentro de suas organizações:

E2 – “As diferenças surgem a partir do momento que manifesto meus gostos pessoais em conversas a respeito do mesmo sexo. Quando extrapolo a heteronormatividade, falando/vivendo a cultura gay, o que o meio ri, acha graça, exótico, sempre de forma sutil e velada, mas está ali o preconceito, pois até para ser gay, há umas normas do mundo hétero regrando nosso comportamento.”

E4 – “Não sei se é porque hoje eu me considero mulher, mas eu sinto uma certa diferença, um preconceito velado, principalmente por parte de homens. Se um homem está em algum local com você, ou está conversando com você mesmo que seja necessário, para ‘tá conversando’ sempre tem que ter uma pessoa a mais. Eu vejo mesmo que é questão de pessoas preconceituosas, porque pessoas com mente aberta não tem isso, conversa, ‘não tá nem aí’. Em relação, às mulheres, me tratam normalmente, tranquilamente, inclusive de frequentar o mesmo banheiro. Quando há viagens, se precisar dividir quartos, elas não têm problema nenhum. Mas os homens ainda tem essa questão de ‘tá chegando perto’.”

E5 – “Mesmo eu me vendo como mulher trans, algumas pessoas me viam como um homem, e faziam comentários: ‘- Ah tem uma força de um homem!’ Ou coisa parecida, e não é bem assim a partir do momento que você começa um tratamento hormonal, você perde as suas forças.”

E7 – “Com certeza. Já fiz um bocado de coisa na minha vida. Em alguns desses espaços, a minha sexualidade era uma coisa aberta e em outros não, porque para mim ainda era um processo. Eu trabalhava em um banco e eu percebia por exemplo, que vários colegas faziam comentários, piadas cantavam de forma diferente. Então, eu me sentia muitas vezes bastante agredido naquele ambiente. Hoje, olhando para esse passado, eu percebo que é completamente diferente. Por exemplo, quando trabalhei numa escola, dando aula, o meu coordenador era casado com outro homem, e a sexualidade nem de longe, era qualquer problema naquele espaço.”

A heteronormatividade, é um fator cultural, que coloca a orientação heterossexual como superior à outras orientações sexuais, fazendo com que a sociedade considere que esta é a

orientação certa, ou a esperada que todas as pessoas a manifestem. Crer que a heterossexualidade é o padrão normativo, e desconsiderar todas as outras manifestações sexuais, leva ao comportamento de intolerância às outras vertentes. (CECARELLI; FRANCO, 2010).

Principalmente as servidoras travestis, afirmaram que é necessário esforçar-se mais, e mostrar que são mais capazes que os outros servidores para que venham a obter respeito.

E1 – *“Percebo que se você se insere nos jogos da micropolítica das instituições, ou seja, nas regras de hierarquia de poder que cada espaço possui você obtém progressos e ganhos (grupos, corporatividade, protecionismo). Auto esforço não te leva necessariamente a ser valorizado seja gay ou não. O desempenho associado ao jogo político te leva a ser aceito. Isso se o gay for ‘discreto’ ou rico.”*

E2 – *“Estava falando sobre isso hoje com um oficial que também é LGBT. A exigência de um comportamento corretíssimo, com uma conduta extremamente puritana nos é muito mais exigido que aos héteros. Temos uma grande facilidade para resolver problemas e trazer soluções a casos complicados e nossa proatividade quanto LGBTs reforça ainda mais o peso da responsabilidade que nos é imposta no ambiente de trabalho.”*

E3 – *“Eu acredito que sim porque temos uma sociedade bem preconceituosa, e muitas vezes pelo fato de a pessoa ser homossexual ou trans é discriminado. E assim, ele precisa mostrar que ele sabe trabalhar e trabalha bem, trabalha melhor, para conseguir destaque.”*

E6 – *“Sim, nós somos mais exigidos, por sermos minoria. Tem toda uma questão de luta, de igualdade, é sempre essa questão. A gente tem que se esforçar mais para mostrar capacidade, mostrar a inteligência, mostrar a esperteza. Eu percebi que temos essa necessidade, porque para uma pessoa hétero normativa é tudo muito mais ‘faz do mesmo’, mas para a gente não.”*

E4 – *“Com certeza, a maioria das vezes você tem que provar que você é capaz de fazer isso e muito mais. Ainda mais quando você conquista um espaço no órgão que você trabalha. Com certeza, sempre desconfiam e comentam: ‘- Será que vai dar conta?’. E se for um homem, infelizmente, eles acham que nós não podemos ser profissionais como eles.”*

E7 – *“Cem por cento de certeza isso acontecer. Não precisa nem parar para pensar, porque existe uma concepção da população LGBT, como uma população promíscua, como uma população do álcool e das drogas, a população da rua, da balada, nunca somos enxergados como pessoas que trabalham e estudam, e como comem e que dormem, que fazem o tudo que qualquer outra população também.”*

Na pesquisa de Ng, Schweitzer & Lyons (2012), setenta e um por cento dos servidores homossexuais entrevistados nos Estados Unidos, afirmaram ter expectativas reduzidas na carreira, e se dispunham a aceitar trabalhos inferiores. Assim, os servidores tinham um estigma de inferiorização com relação a aceitar trabalhos abaixo do padrão.

Em relação a serem aceitos e ter que comprovar um desempenho acima da média para se sentirem mais aceitos dentro de suas organizações, as respostas também foram unânimes,

percebendo-se que há uma certa resistência do trabalho desempenhado pelos servidores LGBT quando estes se assumem em seus ambientes de trabalho.

É muito comum e percebe-se na fala dos entrevistados, que existem no ambiente de trabalho, piadas e discursos discriminatórios, não diretamente relacionados, mas citados de forma subjetiva pelas pessoas não LGBT:

E5 – *“Piadas sempre. Mas a gente sempre leva na brincadeira, para não criar um transtorno. Toda ação gera uma reação, mas aí a gente que tem a ‘cabeça mais formada’, vê que não vai influenciar em nada na sua vida, e continua ‘levando a pagode’ como diz o povo.”*

E7 – *“Sim, até porque às vezes, até o jeito de olhar é uma violência. A pessoa te olha torto, atravessado, olha com cara de nojo. Em muitos ambientes de trabalho em que eu estive, eu já recebi esses olhares, já ouvi piadas, comentários. No trabalho atual, já vivi situações não tão intensas, mas de situações de desconfiança, como se eu fosse menos capaz.”*

Foucault (2004) aborda a inferiorização que os homossexuais sentem em seus ambientes de trabalho, através de piadas e comentários negativos. O humor habitualmente empregado às pessoas LGBT, reforça os paradigmas de que a heterossexualidade é um fator dominante.

Os entrevistados afirmaram que dentro do ambiente de trabalho, os servidores LGBT têm os mesmos direitos dos servidores heterossexuais, em virtude da igualdade garantida pela lei:

E4 – *“Olha, temos os mesmos direito sim, até porque somos todos iguais. A nossa Constituição não faz distinção de raça, cor, sexo, orientação sexual. Então somos todos iguais. Mas ainda há um preconceito e um patriarcado, um machismo sabe? Enraizado na cultura, acaba colocando as pessoas em patamares diferentes.”*

Foucault (2010) afirma que uma lei de proibição só funcionaria caso o sexo renunciasse a si mesmo, ou seja, com sua total supressão. Caso houvesse um tratamento legal e diferenciado, em função da orientação sexual e identidade de gênero dos servidores públicos, mesmo assim não seria o suficiente para evitar que os servidores sofressem preconceito e violências em seus ambientes de trabalho.

Esse tipo de preconceito ainda é percebido de forma mais constante com as servidoras travestis e transexuais. Essas pessoas sempre são enxergadas com um caráter fetichista, ou associadas com ‘engano’, ou fingem ser mulheres. O tratamento destinado a elas é inferior ao destinado a qualquer outro tipo de pessoas, mesmo se elas possuírem formações ainda superiores, como Vale (2007) ressalta que a detração às travestis e transexuais é próxima da

‘injúria racista’. No ano de 2019, o Supremo Tribunal Federal enquadrrou os crimes de homofobia e transfobia como crimes de racismo.

É notável a distinção entre os servidores gays, lésbicas, e suas diferenças com as servidoras transexuais, pois conforme afirmado por elas, o uso e respeito do nome social dentro das organizações é uma grande dificuldade por parte dos servidores cisgênero:

E4 – *“É só o fato das pessoas mais velhas, que me conhecem das antigas, ainda me chamarem pelo meu nome de registro. Tá mudando gradativamente eu acho que precisa mais de uma questão de conscientização, para ensinar as pessoas sobre a questão do tratamento do nome.”*

E5 – *“Você se vê como uma mulher, e a pessoa te tratar como homem. No meu caso, é que eu sou uma mulher trans, acham que mesmo fazendo readaptações você vai continuar sendo um homem, tem uma força de um homem entendeu? Aí falam: - Você ainda tem o órgão genital masculino ainda, então você para mim é homem!’ E continuam a te tratar como homem, isso é muito constrangedor. De peito, ‘cabelão’, tomando hormônios e sendo tratada como um homem normal.”*

Dentro do contexto atual, a transexualidade está ligada a "disforia de gênero" no meio de diversas disputas que mobilizam pessoas da sociedade civil (ALMEIDA E MURTA, 2013). Não se pode reduzir o preconceito sofrido pelos servidores lésbicas, gays e bissexuais, mas as transexuais estão sujeitas à mais formas de preconceito, pois existem diversos fatores que as diferenciam dos demais, principalmente a passabilidade. A passabilidade pode ser considerada uma performatividade de gênero, em que uma pessoa transgênero pode não ser reconhecida como tal, sendo reconhecida através da matriz cisgênero (PONTES e SILVA, 2017).

Para os entrevistados, não há grandes barreiras que impeçam a contratação de servidores e servidoras LGBT:

E7 – *“Olha, na minha organização eu não tenho tanto conhecimento a respeito disso, porque eu estou nela por meio de um processo seletivo. Não tem esse viés da contratação, mas eu tenho certeza que na contratação direta isso acontece sim, tenho colegas, conheço pessoas que são enfermeiros e enfermeiras e são LGBT. Tem até um enfermeiro que é homem trans e que eu nunca o vi no mercado de trabalho, que não tem emprego até hoje, o que será que acontece né?”*

A comunidade LGBT tem ganhado visibilidade através das lutas, mas isso incomoda a sociedade conservadora, e a onda fundamentalista que vem crescendo no Brasil nos últimos anos. Os governos têm ameaçado as conquistas dos direitos das minorias (MALANDRIN, 2018).

Quando foram citadas as festas de confraternização, os servidores afirmaram que se sentiram à vontade em levar companheiros ou amigos para festas de confraternização não havendo problemas em relação a este tópico.

Muitos dos servidores que não se assumem LGBT em suas organizações, ficam em um verdadeiro estado de atenção, apresentando até mesmo cautela em seu comportamento, com receio de serem agredidos, verbal ou fisicamente, podendo este comportamento se desdobrar em atitudes de medo ou pânico (IRIGARAY, 2008).

A sexualidade não poderia ser um fator que influencia no ambiente de trabalho, mas conforme o relato de um dos entrevistados *“as relações são intermediadas o tempo todo pela sexualidade: posturas, diálogos, a cultura de cada um, crenças, estado civil, status hierárquico dentro da organização, nível socioeconômico, formação, etc.”*

Nos Estados Unidos, foi realizada uma pesquisa em que mais de 66% dos empregados homossexuais fizeram reclamações formais em suas organizações, alegando terem sofrido discriminação em seu ambiente de trabalho. Naquele país, a maioria dos LGBT não são assumidos em seus ambientes de trabalho, elevando os índices de discriminação (RAGINS; CORNWELL, 2001).

Apesar do preconceito enraizado, as organizações demonstraram uma pequena abertura para o aprendizado das temáticas relacionadas a diversidade sexual, segundo um dos participantes desta pesquisa:

E7 – “Bom a minha organização se a gente fosse colocar numa escala de zero a dez, eu diria que está no dois ainda. As pessoas que estão na linha de frente (atendimento) e dificuldade gigantesca em lidar com as diferenças. Também temos profissionais de nível superior, que não tem conhecimento algum acerca da diversidade, então a gente tem muito a evoluir ainda.”

A fala do entrevistado vai de acordo com o pensamento de Ferreira e Siqueira (2007), em que as organizações são omissas quando se fala em diversidade sexual e de gênero, sendo a maioria com uma postura conservadora, inviabilizando a multiplicidade que se espera nos tempos atuais.

Como mencionado pelos participantes, nenhuma das organizações do Estado do Tocantins em que eles trabalham possuem políticas específicas para os servidores LGBT:

E5 – “A minha organização não faz nenhum trabalho, não tem nenhum plano, não tem nada que de inclusão para os LGBTs. Independentemente de você ser LGBT, gay, lésbica, intersexual, eles não fazem esse trabalho, não há uma inclusão. Entra lá, e no fim ou aceita ou engole, ou então vai sofrer preconceito. Isso não é só lá eu vejo em todas as instituições públicas do Estado do Tocantins.”

A sociedade civil que tem buscado meios e estratégias para atender os direitos da sociedade, combatendo as diversas formas de exclusão social. Assim, as organizações precisam assumir uma postura colaborativa, e mais firme, para que possam até mesmo prevenir atitudes de preconceito nos ambientes de trabalho (ROQUE, 2007).

Mais de sessenta por cento dos homossexuais brasileiros acusaram já terem sido vítimas de alguma forma de preconceito motivado por sua sexualidade, e todos os apontados na pesquisa de Guimarães (2007), já passaram por algum episódio de violência – física ou verbal – em diversos ambientes.

Sobre a relação com a chefia imediata, uma das servidoras aponta que *“A minha relação com os colegas de trabalho é boa, mas a aceitação é bem relativa. Algumas pessoas aceitam, outras respeitam, mas outras sempre vão para o lado da religião, que não tá escrito na Bíblia, que é pecado.”* Já um servidor destaca uma abertura especial em seu ambiente de trabalho *“[...] achei bem interessante, porque ela falou que quer incluir no método de ensino da escola coisas relacionadas a diversidade sexual e de gênero.”*

A cultura social heteronormativa ainda é um fator predominante nos ambientes de trabalho. A heteronormatividade é algo subjetivo, que se espera naturalmente através da crença de que todas as pessoas são heterossexuais. Isso pode trazer constrangimentos, episódios de preconceito e até mesmo discriminação contra os servidores (CARDOSO; FERRO, 2012).

Os servidores LGBT que exercem funções de liderança apontaram que procuram sempre se pautar nas questões profissionais, mas focam em *“uma boa convivência, de respeito, unidade, de cumplicidade. Uma relação bem legal.”*

As organizações devem adotar planejamentos estratégicos, que insiram a responsabilidade social em seu meio, não realizando apenas ações pautadas, e sim que mudem sua filosofia, para agir da mesma forma em que os discursos que propagam (FERRARI, 2011).

Mesmo não tendo políticas específicas voltadas aos servidores LGBT, as organizações a que pertencem os entrevistados conduziram de forma coerente os episódios de preconceito, em virtude de perceber uma relativa abertura para tratar das questões inerentes à diversidade.

A diversidade sexual sempre foi uma temática negada dentro das organizações, e somente nos últimos anos começaram a se pensar políticas de diversidade, ainda assim, com baixa adesão e implantação nos ambientes de trabalho. Conforme assinalado por Irigaray (2008), uma organização em que os servidores se sentem acolhidos e valorizados, possibilita que eles possam ter um trabalho mais produtivo e com melhor qualidade.

Os servidores sugeriram as mudanças que percebem que devem ser feitas em seus locais de trabalho, no que tange a garantia de direitos e atenção aos LGBTs.

E2 – *“Importante tocar no tema, deixar claro que a corporação não tem preconceito com seus membros LGBTI e os incentiva a viver sua sexualidade, sem receios. Essa aceitação mais aberta poderá salvar vidas, pois já tivemos casos de militares que ao não viverem sua sexualidade abertamente, em encontros secretos, acabaram sendo mortos.”*

E7 – *“Bom, eu não acho que a gente precise de nenhum tratamento especial em nada. A gente precisa de respeito do mínimo de respeito, e ser tratado da mesma maneira que as demais pessoas são. Ter a mesma capacidade de ir e vir, de trabalhar, sem ter a necessidade de autoafirmação, de comprovar que sou bom, e simplesmente exercer a minha função como os demais.”*

Grunig (2011) afirma que os servidores anseiam serem ouvidos por suas organizações, e que possam estabelecer uma relação de diálogo, participando diretamente da tomada de decisões, estabelecendo políticas de inclusão das minorias, principalmente para os LGBT.

Assim, os servidores relataram o que veem em seus ambientes de trabalho, e suas expectativas para seu futuro enquanto servidores LGBT, através *“do protagonismo dos próprios LGBTs nos movimentos e em suas organizações”* e *“Cada vez mais ganhando espaço na sociedade preconceituosa, apesar dos retrocessos.”* Assim, um dos servidores destacou suas expectativas:

E7 – *“Apesar de todas as dificuldades, de todos os problemas, eu sou uma pessoa bastante otimista. Eu acho que nós temos lutado para o espaço, nós temos afirmado a nossa capacidade de trabalho, a nossa capacidade intelectual. Assim como qualquer outra pessoa, eu acho que nós temos conquistado espaços importantes. Aos poucos, no mercado de trabalho, ainda em passos muito mais lentos do que a gente gostaria, temos muito a crescer, muito a melhorar, mas eu acho que o caminho é ascensional acho que a gente tende a crescer.”*

As organizações precisam criar estratégias para os seus servidores LGBT, através da adoção de políticas específicas para melhorar, e até mesmo transformar as relações de trabalho entre os servidores, tornando o ambiente mais receptivo e até mesmo acolhedor, frente às diferenças de gênero e sexualidade (ALMEIDA; VICENTE, 2012).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O acesso dos servidores LGBT nas organizações ainda pode ser considerado um grande tabu perante a Sociedade. Assim, este trabalho teve como objetivo geral analisar a intenção dos servidores LGBT e sua aceitação dentro das organizações. Foi realizada uma revisão bibliográfica sobre as políticas públicas voltadas aos LGBT, que ressaltou a importância das políticas como um combate à desigualdade social estão presentes nos noticiários e a partir disso, passou-se a analisar a inclusão social dos LGBTs em seus ambientes de trabalho.

Como um instrumento investigativo, buscou avaliar se os servidores LGBT se sentem incluídos em suas organizações, e se existem políticas públicas que objetivam a permanência e o desempenho de um bom trabalho por parte dos servidores na cidade de Palmas-Tocantins, servidores estes oriundos das esferas municipal e estadual.

A metodologia aplicada possibilitou que os resultados alcançados expusessem uma triste e dura realidade, que os servidores LGBT passam diariamente: não existem políticas públicas efetivas e poucas ações voltadas especificamente a estes servidores são realizadas. Não existem resultados significativos que demonstrem que estes servidores tem a sua cidadania garantida.

É necessário considerar que existem outras variáveis que não podem ser quantificadas e podem estar associadas diretamente com o comportamento dos servidores, com sua relação de trabalho, apoio da família, afinidade com o trabalho desenvolvido entre outras. Mas, os servidores afirmaram em sua maioria, que já passaram por situações de preconceito ou as vivenciaram dentro do seu ambiente de trabalho.

Durante o processo da pesquisa, aconteceram vários imprevistos principalmente por esta ser embasada através de entrevistas semiestruturadas. Aconteceu um insucesso nas entrevistas com os gestores de secretarias dos âmbitos municipal e estadual. Talvez por medo de exporem as fraquezas, ou dificuldades frente à implantação de políticas públicas. Os servidores entrevistados "abriram seus corações" mostrando e relatando suas vivências pessoais.

Acerca das referências bibliográficas, tivemos uma grande dificuldade em virtude de poucos trabalhos regionais estarem publicados, e também a carência de estudos desenvolvidos por pesquisadores tocantinenses, sendo este trabalho um trabalho de vanguarda, expondo os problemas dos Servidores LGBT.

Assim, a verificação do objetivo geral deste trabalho possibilitou a compreensão de que uma política pública é existente quando ela é plenamente percebida por aquele público que tem como alvo. Este trabalho constituiu-se de uma pesquisa qualitativa, sendo realizada através de

uma análise de conteúdo de Bardin (2011), com base nas entrevistas com servidores públicos LGBT.

Para contemplar o primeiro objetivo específico, as perguntas da entrevista abordaram como os servidores públicos se sentiam em suas organizações em que exercem suas funções. Os servidores reconheceram que em suas organizações, não existem políticas efetivas que proporcionem eles sejam tratados com equidade. Os entrevistados ressaltaram que são necessárias a criação de ações de conscientização e respeito àqueles que estão dentro da população considerada como diversidade.

O atual sistema é ineficaz, no que diz a respeito aos servidores, pois muitos relataram em suas falas a ocorrência de piadas e brincadeiras LGBTfóbicas.

Existem muitos desafios para as organizações públicas, e assim a implantação de políticas públicas poderá contribuir diretamente, fazendo com que os servidores sintam acolhidos em suas organizações, com um combate direto das desigualdades.

O segundo objetivo específico analisou se existem políticas que atendam as demandas dos LGBTQI+. Os servidores apontaram que apenas a cidade de Palmas – Tocantins tem uma política que foi exclusivamente criada para contemplar as pessoas transgêneros através do Decreto nº 1.726, que garante a utilização do nome social em diversos setores da Prefeitura.

Podemos perceber que as falas dos entrevistados exigem mudanças e alterações, no que tange a discriminação e o preconceito no meio social e nos ambientes de trabalho, pois além disso, a insuficiência de políticas específicas causa muitos desgastes aos servidores.

Até o término desta pesquisa, não houve resposta por parte dos gestores que receberam as perguntas para entrevista com o intuito de apresentar um diagnóstico na visão dos gestores.

O terceiro e último objetivo específico evidencia que a implantação de políticas públicas pode ajudar diretamente os servidores LGBTQI+, pois muitos apontaram que ainda existem muitas barreiras e eles passam por preconceitos diariamente, principalmente as servidoras transexuais em detrimento ao respeito e utilização do nome social.

Os entrevistados apontaram também que existe muito preconceito na sociedade, de forma geral. O panorama apresentado nessa pesquisa, demonstra que existe muita diversidade nas organizações, sendo este um tema muito complexo e polêmico, mas necessário que seja discutido. As respostas dos entrevistados mostram que todos têm o interesse de ver uma organização que acolhe os servidores independentemente de suas diferenças.

Como sugestões futuras de pesquisa pontuamos que ainda existem poucos estudos no estado do Tocantins acerca dos trabalhadores LGBT e de suas experiências, em detrimento de ações afirmativas sendo necessárias mais pesquisas neste âmbito.

Também sugerimos a realização demais trabalhos que comparem as relações entre as organizações de ordem pública e particular, sendo muito importante mais estudos comparativos entre setores diferenciados.

Os gestores de organizações públicas precisam promover atividades voltadas à diversidade, com fins de buscar uma melhora no tratamento das pessoas LGBT, haja vista que não existe nenhuma formação exclusiva com respeito à diversidade LGBT no Estado.

Assim, sugerimos para estudos futuros, que sejam abordadas mais questões sobre os LGBTs tocantinenses, e suas percepções acerca das escassas políticas que possam surgir em um futuro próximo. A temática apresentada tem muitos aspectos que não geram números, mas é necessário que as organizações se atentem para essas demandas dos seus servidores, levando em consideração seus relatos e o crescimento de um fundamentalismo que se reflete diretamente nas organizações.

Também é necessário que os gestores se atualizem constantemente, saibam tratar os servidores LGBT e se atentem às suas necessidades com mais formações, cursos, voltados para um bom atendimento de forma global, e o ambiente de trabalho não seja um local desestimulador ou que exija que esses servidores realizem um trabalho além do que o necessário, para que provem sua competência.

Também podemos perceber que as sugestões dos servidores não são algo difícil de se atingir, ou que demanda muitos recursos financeiros. São demandas possíveis e muitas vezes comportamentais. Por fim, este trabalho é importante, no que tange a contribuição com conhecimentos que levem a novas discussões sobre os servidores LGBT e políticas públicas de qualidade, bem como trabalhos e novos artigos científicos com um enfoque na qualidade de vida dos servidores LGBT tocantinenses.

REFERÊNCIAS

- ABDO, CHN; GUARIGLIA FILHO, J. E. F. A mulher e sua sexualidade. **CORDÁS, TA; SALZANO, FT Saúde mental da mulher. São Paulo: Editora Atheneu**, p. 229-268, 2004.
- AGUIAO, S. “Não somos um simples conjunto de letrinhas”: disputas internas e (re)arranjos da política “LGBT”. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 46, p. 279-310, Apr. 2016. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332016000100279&lng=en&nrm=iso>. acesso em 18 Mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/18094449201600460279>.
- AGUIÃO, Silvia, 2017. “Quais políticas, quais sujeitos? Sentidos da promoção da igualdade de gênero e raça no Brasil (2003-2015)”. *Cadernos Pagu*. Nº 51, p. 1-54
- ALBUQUERQUE, G. A. et al. Homossexualidade e o direito à saúde: um desafio para as políticas públicas de saúde no Brasil. **Saúde debate**, Rio de Janeiro, v. 37, n. 98, p. 516-524, Sept. 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042013000300015&lng=en&nrm=iso>. acesso em 18 Mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-11042013000300015>.
- ALMEIDA, Guilherme S. de & MURTA, Daniela. 2013. "Reflexões sobre a possibilidade da despatologização da transexualidade e a necessidade da assistência integral à saúde de transexuais no Brasil". *Sexualidad, Salud y Sociedad - Revista Latino-Americana*, 14:380-407.
- ALMEIDA; F. T.; VICENTE, M. M. (2012). Os públicos internos – subculturas, diversidade e perfis geracionais. A importância destes elementos no planejamento de comunicação interna. In: *XXXV Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação – Intercom, 35, Anais eletrônicos*, Fortaleza. São Paulo: Intercom. <http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2012/resumos/R7-1508-1.pdf>
- ALVES, M; GALEÃO-SILVA, L. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *RAE-Revista de Administração de Empresa*, v.44, n.3, p. 20-29, 2004.
- AMARAL, M. dos S. et al. “Do travestismo às travestilidades”: uma revisão do discurso acadêmico no Brasil entre 2001-2010. **Psicol. Soc.**, Belo Horizonte, v. 26, n. 2, p. 301-311, Aug. 2014. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822014000200007&lng=en&nrm=iso>. acesso em 18 Mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822014000200007>.
- ANDRADE, Luma. *Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa*. Rio de Janeiro: Metanoia, 2015.
- ARAGUSUKU, H. A; LOPES, M. A. de S. Políticas públicas e cidadania LGBT em Mato Grosso: Uma década de avanços e retrocessos (2007-2017). **Sex., Salud Soc. (Rio J.)**, Rio de Janeiro, n. 29, p. 147-171, Aug. 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-64872018000200147&lng=en&nrm=iso>. acesso em 18 Mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2018.29.07.a>.

ARAGUSUKU, H.A.; LOPES, M.A.S. **Políticas Públicas e Direitos LGBT no Brasil: dez anos após O Brasil Sem Homofobia**. 2014.

ARAN, M.; MURTA, D.; LIONCO, T. Transexualidade e saúde pública no Brasil. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 4, p. 1141-1149, Aug. 2009. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232009000400020&lng=en&nrm=iso>. acesso em 18 Mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232009000400020>.

ARANHA, F.; ZAMBALDI, F.; FRANCISCO, E. **Diversity Management and Performance: A Review of Evidence and Findings in Academic Papers from 1973 to 2003**. 26th International Congress of Applied Psychology. Atenas, 2006

ARAUJO, I. L. Vigiar e punir ou educar? *Revista de Educação*, São Paulo, v. 3, 26-35, 2012.

ATLAS, DA VIOLÊNCIA. Organizadores: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Fórum Brasileiro de Segurança Pública. **Brasília: Rio de Janeiro: São Paulo: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**, 2019.

AVELAR, R. B. de et al. Políticas públicas de segurança no Brasil: para pensar os direitos humanos de LGBT. 2014.

BANDEIRA, Cláudia de M.; HUTZ, Claudio Simon. Bullying: prevalência, implicações e diferenças entre os gêneros. *Psicologia Escolar e Educacional*, v. 16, n. 1, p. 35-44, 2012.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 8ª Edição Ver., Ed. UFSC, 2012.

BARBOSA, R. M.; FACCHINI, R. Acesso a cuidados relativos à saúde sexual entre mulheres que fazem sexo com mulheres em São Paulo, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 25, supl. 2, p. s291-s300, dez. 2009. doi: 10.1590/S0102-311X2009001400011.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Almedina Brasil: São Paulo (2011)

BARTH, J.; PARRY, J. 2 > 1+ 1? The Impact of Contact with Gay and Lesbian Couples on Attitudes about Gays/Lesbians and Gay-Related Policies. **Politics & Policy**, v. 37, n. 1, p. 31-50, 2009.

BELL, M. P., Harrison, D. A., & McLaughlin, M. E. (2000). Forming, changing, and acting on attitude toward affirmative action programs in employment: A theory-driven approach. *Journal of Applied Psychology*, 85, 784–798.

BENTO, Berenice. *A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual*. Garamond, 2006.

BLUMENFELD, W. J.; COOPER, R. M. LGBT and allied youth responses to cyberbullying: Policy implications. **The International Journal of Critical Pedagogy**, v. 3, n. 1, p. 112, 2010.

BORRILLO, Daniel. A homofobia. In: Homofobia & Educação: um desafio ao silêncio. Brasília: Letras Livres, EdUnB, 2009.

BOURDIEU, Pierre. A Dominação Masculina. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

BRÄNSTRÖM, R.; VAN DER STAR, A. All inclusive public health—what about LGBT populations? *The European Journal of Public Health*, v. 23, n. 3, p. 353-354, 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. (2008b). Painel de Indicadores do SUS nº5 – Prevenção de Violências e Cultura de Paz. Brasília, DF: Autor.

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. Departamento de Apoio à Gestão Participativa. Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa, Departamento de Apoio à Gestão Participativa. Brasília: 1. ed., 1. reimp. Ministério da Saúde, 2013. 32 p.: il.

BRASIL. Secretaria Especial de Direitos Humanos. *Anais da Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais – GLBT*. Brasília: SEDH, 2008

BUTLER, Judith. **Corpos que importam**: sobre os limites materiais e discursivos do sexo. Buenos Aires: Paidós, 2005.

BUTLER, Judith. La cuestión de la transformación social. In: BUTLER, Judith. *Deshacer el género*. Barcelona: Paidós, 2006, p. 289-328.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CANDIDO, Hernani Passos; PESSOA, Deborah Kelly Nascimento. Diversidade Sexual Nas Organizações: Uma Análise Bibliométrica de Publicações em Administração. In: EnAnpad, 37., 2003, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro, 7 -11 set. 2013.

CAPRONI NETO, H. L.; BICALHO, R. A. Análise das violências interpessoais vivenciadas por não-heterossexuais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 36., 2012, Rio de Janeiro. Trabalhos Apresentados... Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

CARDOSO, M. R.; FERRO, L. F. Saúde e População LGBT: Demandas e Especificidades em Questão. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 32, n.3, p.552-563, 2012.

CARRIERI, A. de P. *Formas de assédio moral na trajetória profissional de trabalhadores homossexuais masculinos: um estudo em capitais do Brasil*. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2008.

CECARELLI, P. R.; FRANCO, S. Homossexualidade: verdades e mitos. *Bagoas – Estudos gays: gênero e sexualidade*, v.4, n. 5, p. 119-129, 2010.

CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO. *Brasil sem Homofobia*: Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB e de

Promoção da Cidadania Homossexual. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2004. Disponível em: <<http://www.prsp.mpf.gov.br/prdc/area-de-atuacao/dsexuaisreprod/Brasil%20sem%20Homofobia.pdf>>.

COSTA, AM. Integralidade na atenção e no cuidado a saúde. *Saúde Soc.* 2004; 13(3):5-15.

DALLAS, L. L.: 2002, 'The New Managerialism and Diversity on Corporate Boards of Directors', Public Law and Legal Theory Working Paper 38 (Spring), University of San Diego School of Law (http://ssrn.com/abstract_id=313425), 30 p.

DUARTE, Luiz Fernando Dias (Org). *Valores religiosos e legislação no Brasil: a tramitação de projetos de lei sobre temas morais controversos*. Rio de Janeiro: Garamond, 2009.

FACCHINI, Regina. Movimento homossexual no Brasil: recompondo um histórico. In: GREEN, James; MALUF, Sônia (organizadores). *Cadernos AEL: homossexualidade, sociedade, movimentos e lutas*. IFCH/AEL, v.10, n.18/19. Campinas, Unicamp, 2003.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e Políticas Públicas. In: **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, volume 12, nº1, 2004, p. 47-71.

FERRARI, M. A. (2011). Os cenários turbulentos como oportunidade de mudança e realinhamento de estratégias. In: GRUNIG, J. E.; FERRARI, M. A.;

FRANÇA, F. *Relações Públicas: teoria, contexto e relacionamentos* (137-166). São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora.

FERRAZ, D.; KRAICZYK, J. (2017). Gênero e políticas públicas de saúde -construindo respostas para o enfrentamento das desigualdades no âmbito do SUS. *Revista de Psicologia da UNESP*, v. 9, n. 1, p. 70-82.

FERREIRA, R. C. O Gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser Gay nas organizações contemporâneas. 2007. 126 f. Dissertação (Mestrado)–Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e Documentação, Universidade de Brasília, Brasília, DF,2007.

FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M. V. S. O Gay no Ambiente de Trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. In. *EnANPAD*, 31. Trabalhos apresentados (CDROM). Rio de Janeiro, RJ, 2007.

FLEURY, M. T. M. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 40, n.3, p. 18-25, jul./set. 2000.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução Joice Elias Costa. 3.ed. Porto Alegre: Artemed, 2009.

FLORES - PEREIRA, M. T.; ECCEL, C. S. Diversidade nas organizações: uma introdução ao tema. In. BITENCOURT, C. (Org.) *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. Porto Alegre: Bookman, 2010. p. 335 - 352.

FOUCAULT, M. (2004). *Uma introdução a vida não fascista. Prefácio à Anti-Édipo. Coletivo sabotagem*. <http://www.scrib.com/doc/337824/Foucaul-michel-por-uma-vida-nao-facista>.

FOUCAULT, M. (2008). *Segurança, território e população*. São Paulo: Martins Fontes.

FOUCAULT, Michel. *História da sexualidade 3: o cuidado de si*. Rio de Janeiro: Graal, 2002.

FOUCAULT, M. **História da sexualidade: a vontade de saber**. 20ª. ed. São Paulo: Edições Graal, 2010

FRANCOEUR, Claude; LABELLE, Réal; SINCLAIR-DESGAGNÉ, Bernard. Gender diversity in corporate governance and top management. **Journal of business ethics**, v. 81, n. 1, p. 83-95, 2008.

FREIRE, E. C. et al. A clínica em movimento na saúde de TTTs: caminho para materialização do sus entre travestis, transsexuais e transgêneros. **Saúde debate**, Rio de Janeiro, v. 37, n. 98, p. 477-484, Sept. 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042013000300011&lng=en&nrm=iso>. acesso em 18 Mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-11042013000300011>.

FREITAS, M. E. *Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?* Rio de Janeiro: FGV, 1999.

GALEÃO-SILVA, L. G.; ALVES, M. A. A Crítica do Conceito de Diversidade nas Organizações. In: II ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS. *Anais...* Recife, 2002.

GAMSON, J. (2006). As sexualidades, a teoria queer e a pesquisa qualitativa. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln. *O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. (pp. 345-362). Porto Alegre: Artmed/Bookman.

GRUNIG, J. E. (2011). Definição e posicionamento das Relações Públicas. In:

GRUNIG, J. E.; FERRARI, M. A.; FRANÇA, F. *Relações Públicas: teoria, contexto e relacionamentos* (23-41). São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora.

Guimarães, M. (2007). Relação de afeto e direitos. *Psique: Ciência & Vida*, 2(16), 38-45.

HATZENBUEHLER, M. L.; KEYES, K. M. Inclusive anti-bullying policies and reduced risk of suicide attempts in lesbian and gay youth. **Journal of Adolescent Health**, v. 53, n. 1, p. S21-S26, 2013.

HEBL, M. R.; GRIFFITH, K. H. The disclosure dilemma for gay men and lesbians: “coming out” at work. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191-1199, 2002.

HEWLETT, S. A; SUMBERG, K. *The Power of “Out” 2.0: LGBT in the Workplace*. Center for Talent Innovation, v.1, 126 p. Rare Bird Books. EUA. 2013.

IÑIGUEZ, L. A análise do discurso nas ciências sociais: variedades, tradições e práticas. In: ____ (Org.). *Manual de análise do discurso em Ciências Sociais*. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 2005. p.105-16.

IRIGARAY, H. A. R. (2008). Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: uma questão de classe social? Uma análise sob a ótica da pós-modernidade crítica e da queer theory. *Anais do Encontro de Administração Pública e Governança*, Salvador, BA.

I

RIGARAY, H. A. R. Políticas de Diversidade nas Organizações: Uma Questão de Discurso? In.: XXXI ENCONTRO ANUAL DA ANPAD. *Anais...* Rio de Janeiro, 2007.

IRIGARAY, H.A. Travestis e transexuais no mundo do trabalho. In: FREITAS, M.E.; DANTAS, M. (Org.). *Diversidade sexual e trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

KOTLINSKI, Kelly. *Diversidade Sexual-Uma breve introdução*. **Coturno de Vênus**, 2012.

KULICK, D. *Travesti: prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil*. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2008.

LEWIN, C.; SOMEKH, B. *Teoria e métodos de pesquisa social*. Petrópolis-SP: Vozes, 2015. 472 p.

LOURO, G. L. *Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista*. Ed. Vozes, 8º edição. Petrópolis-RJ, 1997

MALANDRIN, V.C. *Comunidade LGBT e o Mercado de Trabalho - Integração e Permanência*, UNICAMP, Campinas, 2018

MARCONI, M. de A. LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

MELLO, L. *et al.* Políticas de saúde para lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais no Brasil: em busca de universalidade, integralidade e equidade. *Sexualidade, Salud e Sociedad*, n.9, p. 7-28, 2011.

MELLO, L.; AVELAR, R. B. de; BRITO, W. Políticas públicas de segurança para a população LGBT no Brasil. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 22, n. 1, p. 297-320, Apr. 2014. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2014000100016&lng=en&nrm=iso>. acesso em 18 Mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2014000100016>.

MELLO, L.; AVELAR, R. B. de; MAROJA, D.. Por onde andam as políticas públicas para a população LGBT no Brasil. **Soc. estado.**, Brasília, v. 27, n. 2, p. 289-312, Aug. 2012. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922012000200005&lng=en&nrm=iso>. acesso em 18 Mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69922012000200005>.

MELLO, L.; BRITO, W.; MAROJA, D. Políticas públicas para a população LGBT no Brasil: notas sobre alcances e possibilidades. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 39, p. 403-429, Dec. 2012(b). Disponível em

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332012000200014&lng=en&nrm=iso>. acesso em 18 Mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-83332012000200014>.

MICKENS, E. Including sexual orientation in diversity programs and policies. *Employment Relations Today*, v. 21, n. 3, p. 263–275, 1994.

MISKOLCI, Richard. A Teoria Queer e a Sociologia: o desafio de uma analítica da normalização. *Sociologias*, Porto Alegre, PPGS-UFRGS, n. 21, 2009.

MMIRDH. Secretaria Especial de Direitos Humanos do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos. Relatório de violência Homofóbica no Brasil: ano 2013. Brasília, 2016.

MORIN, E. **Perception of Justice, moral correctness and employees' mental health.** Anais 26th International Congress of Applied Psychology. Athens, Greece. 2006

NG, Eddy SW; SCHWEITZER, Linda; LYONS, Sean T. Anticipated discrimination and a career choice in nonprofit: A study of early career lesbian, gay, bisexual, transgendered (LGBT) job seekers. *Review of Public Personnel Administration*, v. 32, n. 4, p. 332-352, 2012.

PALMAS. Prefeitura de; Decreto nº 1.726, de 11 de abril de 2019. Dispõe sobre o uso do nome social da pessoa travesti ou transexual nos órgãos e entidades da administração pública do município de Palmas e adota outras providências. **Diário Oficial de Palmas**. Palmas - Tocantins. 11 abr. 2019, p. 1.

PALMAS. Prefeitura de; Portaria nº 1117/2016, que estabelece o direito pleno do uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no Sistema Único de Saúde (SUS) atendidos nos diversos pontos de atenção à saúde sob gestão do Município de Palmas. **Diário Oficial de Palmas**. Palmas - Tocantins. 18 out. 2016, p. 10.

PASTORINI, Alejandra. Quem mexe os fios das políticas sociais? Avanços e limites da categoria concessão-conquista. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, ano 18, n. 53, p. 80-101, mar. 1997.

PECHENY, M.; DEHESA, R. de la. Sexualidades y políticas en América Latina: un esbozo para la discusión. Disponível em: <http://www.sxpolitics.org/pt/wp-content/uploads/2009/10/sexualidades-y-politicas-en-america-latina-rafael-de-la-dehesa-y-mario-pecheny.pdf>

PELUCIO, Larissa. "Mulheres com Algo Mais" - corpos, gêneros e prazeres no mercado sexual travesti. *Revista Versões*, v. 03, p. 77-93, 2007.

PISCITELLI, Adriana. Violências e afetos: intercâmbios sexuais e econômicos na (recente) produção antropológica realizada no Brasil. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 42, p. 159-199, June 2014. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332014000100159&lng=en&nrm=iso>.

PONTES, Júlia Clara; SILVA, Cristiane Gonçalves. Cisnormatividade e passabilidade: deslocamentos e diferenças nas narrativas de pessoas trans. *Revista Periódicus*, v. 1, n. 8, p. 396-417, 2017.

POPADIUK, G. S.; OLIVEIRA, D. C.; SIGNORELLI, M. C. A Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros (LGBT) e o acesso ao Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS): avanços e desafios. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, p. 1509-1520, May 2017. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232017002501509&lng=en&nrm=iso>. acesso em 18 Mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232017225.32782016>.

PRADO, M. A. M.; MARTINS, D. A.; ROCHA, L. T. L. O litígio sobre o impensável: escola, gestão dos corpos e homofobia institucional. **Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 3, n. 04, 27 nov. 2012.

PRECIADO, B. (2008) *Testo Yonqui*. Madri: Espanha Calpe.

PRECIADO, Beatriz. *Multidões Queer: Notas Para Uma Política Dos "Anormais"*. Rev. Estud.Fem., Florianópolis, V.19, N.1, Abril. 2011.

RAGINS, B., & CORNWELL, J. (2001). Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6)

RAMOS, S., & CARRARA, S. (2006). A constituição da problemática da violência contra homossexuais: a articulação entre o ativismo e a academia na elaboração de políticas públicas. *PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva*, 16(2), 185-2005.

RANCIÈRE, Jacques. O Dissenso. In: NOVAES, A. (Org.) *A crise da razão*. São Paulo: Minc – Funart/Companhia das Letras, 1996, p. 367-382

REIS, T., org. *Manual de Comunicação LGBTI+*. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI / GayLatino, 2018

REIS, Toni. O movimento homossexual. In: FIGUEIRO, Mary Neide Damico (Org.). *Homossexualidade e educação sexual: construindo o respeito à diversidade*. Londrina: EdUEL. 2007. p. 101-102.

RIBEIRO, E. P. **Micronarrativas como estratégia de comunicação interna**. 2014. 190f, Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação). Escola de Comunicações e Artes. Universidade de São Paulo.

ROCON, Pablo Cardozo et al. Dificuldades vividas por pessoas trans no acesso ao Sistema Único de Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, p. 2517-2526, 2016.

ROQUE, M. L. de. (2007). Relações públicas no terceiro setor. In: KUNSCH, M. M. K.; KUNSCH, W.L. (orgs.). *Relações Públicas Comunitárias* (237-248). São Paulo: Summus. RUA, Maria das Graças. **Análise de Políticas Públicas: Conceitos Básicos**. 2009.

SAMPAIO, I.; ARAÚJO JR, J.L. Análise das políticas públicas: uma proposta metodológica para o estudo no campo da prevenção em Aids. In: **Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil**. Recife, vol6, nº 3, 2006. P. 335-346.

SAMPAIO, J. V.; GERMANO, I. M.P. Políticas públicas e crítica queer: algumas questões sobre identidade LGBT. **Psicol. Soc.**, Belo Horizonte, v. 26, n. 2, p. 290-300, Aug. 2014. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822014000200006&lng=en&nrm=iso>. acesso em 18 Mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822014000200006>.

SARAIVA, L.A.S.; IRIGARAY, H.A.R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresa**, São Paulo, v. 19, p. 337---346, jul./set, 2009.

SEDGWICK, Eve Kosofsky. A **epistemologia do armário**. Cad. Pagu [online]. 2007, n.28, pp.19-54.

SEFFNER, Fernando. Derivas da masculinidade: representação, identidade e diferença no âmbito da masculinidade bissexual. Tese de Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

SERRANO AMAYA, J. F.. Challenging or reshaping heteronormativity with public policies? A case study from Bogotá, Colombia. **IDS Working Papers**, v. 2011, n. 361, p. 01-41, 2011.

SILVA, A. L. R. da; FINKLE, M.; MORETTI-PIRES, R. O. REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHADORES DA ATENÇÃO BÁSICA À SAÚDE SOBRE PESSOAS LGBT. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, e0019730, 2019. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462019000200506&lng=en&nrm=iso>. acesso em 18 Mar. 2019. Epub Feb 28, 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00197>

SIMÕES, Júlio Assis & FACCHINI, Regina. 2009. Na trilha do arco-íris: do movimento homossexual ao LGBT. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.

SIQUEIRA, M.; FERREIRA, R.; ZAULI-FELLOWS, A. **Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa**. In: ENANPAD, 30º, 2006, Salvador: Anais, 2006

SOUSA, Josueida de Carvalho et al. Health promotion of lesbian woman: nursing care. **Rev. Gaúcha Enferm.**, Porto Alegre, v. 35, n. 4, p. 108-113, Dec. 2014. Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472014000400108&lng=en&nrm=iso

SOUZA, C. Políticas públicas: questões temáticas e de pesquisa. In: **Caderno CRH**. Salvador: nº 39, vol. 16, 2003. p. 11-24.

SOUZA, E. M.; PEREIRA, S. J. N. (Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 14, n. 4, p. 76-105, 2013.

TEIXEIRA, Elenaldo C. *O Papel das Políticas Públicas no Desenvolvimento Local e na Transformação da Realidade*. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/aatr2/a_pdf/03_aatr_pp_papel.pdf. 2002.

TOCANTINS. **Site Oficial do Estado do Tocantins**. 2018. Disponível em: <http://www.to.gov.br>. Acesso em 26 Mar. 2019.

TONIETTE, M. A. Um breve olhar histórico sobre a homossexualidade. *Revista Brasileira de Sexualidade Humana*, São Paulo, v. 17, n. 1, 2006.

TORRENS, Antonio Carlos. Poder Legislativo e políticas públicas: uma abordagem preliminar. **Revista de informação legislativa**, v. 50, n. 197, p. 189-204, 2013.

TRANS MURDER MONITORING. “Transrespect versus Transphobia Worldwide” (TvT). Disponível em: <https://transrespect.org/en/research/trans-murder-monitoring/> (2015).

VALADÃO, R. C.; GOMES, R. *A homossexualidade feminina no campo da saúde: da invisibilidade à violência*. *PHYSIS – Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 4, p. 1451-1467, 2011.

VALE, A. F. C. (2007). O voo da beleza: experiência, transgênero e processo migratório. *OPIS*, (7) 8, 54-68, jan.-jun.

VIANNA, C. Estudos sobre gênero, sexualidade e políticas públicas de educação: das ações coletivas aos planos e programas federais. 2011. Tese (Livre-Docência) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

WEEKS, J. (2001). O corpo e a sexualidade. In G. O. Louro. *Corpo Educado: Pedagogias da Sexualidade*. (pp. 37- 82). Belo Horizonte: Autêntica.

**APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA A SER
REALIZADA COM A POPULAÇÃO LGBT**

Data da entrevista: ____/____/____

1-Qual seu nome?.....

2-Qual é o Bairro em que você reside?.....

3-Qual a sua Idade?.....

4- O/a sr/sra é:

- a. Mulher cisgênero
- b. Homem cisgênero
- c. Mulher Travesti
- d. Mulher Transexual
- e. Homem Travesti
- f. Homem Transexual
- g. Outro [especificar] _____

5-Qual a sua sexualidade?

- a. Gay
- b. Lésbica
- c. Bissexual
- d. Pansexual
- e. Assexual
- f. Outro [especificar] _____

6-Sua escolaridade?

- () 1º grau incompleto () 1º grau completo () 2º grau incompleto () 2º grau completo
- () ensino superior incompleto () ensino superior completo

7-A quanto tempo mora no Estado do Tocantins.....

8-Seu estado civil?

- () casado(a) () solteiro(a) () viúvo(a)

9-Qual a renda familiar? () 1 salário mínimo () 2 salários mínimos () 3 salários mínimos () 4 salários mínimos () 5 salários mínimos () outros.

10-Você já ouviu falar sobre Políticas Públicas?

- () sim () não ()

Se sim, qual?.....

11-Você sabe dizer se o Estado do Tocantins possui políticas públicas voltadas à população LGBT?

()sim () não

12- Qual política pública você utiliza?

13 – Qual política pública voltada aos LGBT você considera necessária?

14 – Quais melhorias você sugere?

15 – Você se sente beneficiado (a) por uma Política Pública exclusiva aos LGBT a nível estadual?

16 – Você acredita que existem políticas públicas para apenas algum grupo dentro da população LGBT?

17 – Você conhece políticas públicas voltadas à sua orientação sexual (homossexual, bissexual, pansexual)?

18 – Você conhece políticas públicas voltadas à identidade de gênero?

19 – Como que você considera que tem sido a relação do Governo do Estado em relação as políticas públicas LGBT?

20 – O que você acha das condições de vida das pessoas lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros no Estado?

21 – Já passou por algum episódio de discriminação dentro de algum órgão público?

22 – Você já participou de alguma capacitação oferecida por órgão público voltada exclusivamente ao público LGBT?

23 – Você conhece algum movimento social que cobre do Estado políticas LGBT?

24 – Se sim, cite algumas ações deste movimento social.

25 – Você sabe se existem ações e políticas públicas voltadas a população LGBT a nível municipal?

26 – Se sim, cite algumas políticas públicas LGBT que são desenvolvidas em sua cidade.

27 – Como você avalia as políticas públicas voltadas à população LGBT no Estado?

28 – Para você, quais são os principais problemas e dificuldades que existem no Estado em relação às políticas públicas LGBT?

29 – Cite quais os projetos, programas e ações que você acredita que devem ser implantados.

30 – Existe algum tema que você considera que não foi abordado nas questões anteriores?

APÊNDICE B – CARTA DE APRESENTAÇÃO

Ao (À) Senhor(a)

NOME DO RESPONSÁVEL PELO ÓRGÃO

Cargo do Dirigente

Nome do Órgão

Endereço do Órgão

Assunto: **Apresentação de Projeto de Pesquisa e solicitação de autorização**

Prezado(a) Senhor(a),

Apresentamos o Projeto de Pesquisa intitulado “POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A POPULAÇÃO LGBT NO ESTADO DO TOCANTINS: MAPEAMENTO E AVALIAÇÃO”

A pesquisa tem como objetivo contribuir com as ações de cidadania e direitos sexuais no estado do Tocantins, realizando um mapeamento de políticas públicas voltadas para a população LGBT e consequente avaliação.

Espera-se ainda ampliar a pesquisa sobre políticas públicas para a população LGBT no Estado; contribuir para o diálogo entre os atores sociais envolvidos nos debates públicos relativos à garantia de direitos para pessoas LGBT; desenvolver uma discussão sobre direitos humanos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais; fortalecer os estudos sobre gênero e sexualidade; divulgar conhecimentos científicos com o ideal de uma sociedade mais justa, e democrática, no âmbito dos direitos sexuais.

As informações a serem oferecidas para o pesquisador serão guardadas pelo tempo que determinar a legislação e não serão utilizadas em prejuízo desta instituição e/ou das pessoas envolvidas, inclusive na forma de danos à estima, prestígio e/ou prejuízo econômico e/ou financeiro. Além disso, durante ou depois da pesquisa é garantido o anonimato de tais informações.

A pesquisa será coordenada pelo pesquisador responsável Helga Midori Iwamoto, da Universidade Federal do Tocantins – UFT, do Programa de Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas, Campus Palmas.

Para tanto, respeitosamente solicito a V. S.^a, a emissão de autorização para realização da pesquisa, respeitando a legislação em vigor sobre ética em pesquisa em seres humanos no Brasil (Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 196/96 e regulamentações correlatas).

Palmas - Tocantins, 10 de abril de 2019.

(Assinatura do pesquisador responsável)

ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Você está sendo convidado a participar como voluntário do projeto de pesquisa “POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A POPULAÇÃO LGBT NO ESTADO DO TOCANTINS: MAPEAMENTO E AVALIAÇÃO” sob responsabilidade da pesquisadora Jessika Villalon Sousa Cruz. O estudo será realizado com entrevistas para a definição dos objetivos e metodologia. Haverá um risco para a saúde mental, emocional caracterizado por perguntas de cunho pessoal sobre a utilização de políticas públicas destinadas à população LGBT. Você poderá consultar o(a) pesquisador(a) responsável em qualquer época, pessoalmente ou pelo telefone da instituição, para esclarecimento de qualquer dúvida. Você está livre para, a qualquer momento, deixar de participar da pesquisa.

Todas as informações por você fornecidas e os resultados obtidos serão mantidos em sigilo, e estes últimos só serão utilizados para divulgação em reuniões e revistas científicas. Você será informado de todos os resultados obtidos, independentemente do fato de estes poderem mudar seu consentimento em participar da pesquisa. Você não terá quaisquer benefícios ou direitos financeiros sobre os eventuais resultados decorrentes da pesquisa. Este estudo é importante porque seus resultados fornecerão informações para uma pesquisa de vanguarda sobre as Políticas Públicas direcionadas à população LGBT dentro do Estado do Tocantins.

Diante das explicações, se você concorda em participar deste projeto, forneça os dados solicitados e coloque sua assinatura a seguir.

Nome: _____

R.G. _____

Endereço: _____

Fone: _____

Palmas – TO, _____ de _____ de 2019

Assinatura do Participante

Assinatura do Pesquisador(a) responsável

OBS.: Termo apresenta duas vias, uma destinada ao participante e a outra ao pesquisador.

Nome Pesquisador(a):	Cargo/Função:
Instituição:	
Endereço:	
Telefone:	

ANEXO B – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA

Eu (**nome do responsável pela instituição**), abaixo assinado, responsável pela (**nome da instituição**), autorizo a realização do estudo “**POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A POPULAÇÃO LGBT NO ESTADO DO TOCANTINS: MAPEAMENTO E AVALIAÇÃO**”, a ser conduzido pelos pesquisadores abaixo relacionados. Fui informado pelo responsável do estudo sobre as características e objetivos da pesquisa, bem como das atividades que serão realizadas na instituição a qual represento.

Declaro ainda ter lido e concordar com o parecer ético emitido pelo CEP da instituição proponente, conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 466/12. Esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades como instituição coparticipante do presente projeto de pesquisa e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar.

Palmas - TO, 08 de abril de 2019.

Assinatura e carimbo do responsável institucional

LISTA NOMINAL DE PESQUISADORES:

Jessika Villalon Sousa Cruz