



16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais

Tema: "40 anos da "Virada" do Serviço Social"

Brasília (DF, Brasil), 30 de outubro a 3 de novembro de 2019

Eixo: Serviço Social, Relações de Exploração/Opressão de Gênero, Raça/Etnia, Geração e Sexualidade.
Sub-Eixo: Ênfase em Sexualidades.

UM ESTUDO SOBRE AS POLÍTICAS DE TRABALHO, EMPREGO E RENDA PARA POPULAÇÃO LGBT NO BRASIL E NA ARGENTINA

Bruna Andrade Irineu¹
Brendhon Andrade Oliveira²

Resumo: Este trabalho mapeou documentos que norteiam as políticas públicas de trabalho no Brasil e Argentina. Em um contexto de retração dos direitos humanos após recente retorno de governos conservadores tanto na Argentina quanto no Brasil, torna-se central refletir sobre o período de gestão governamental do Partido Justicialista (Argentina) e Partido dos Trabalhadores (PT). Durante os anos de governo destes partidos, pode-se observar a consolidação da agenda anti-homofobia, através de ações concernentes aos direitos LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais) via Poder Executivo e Judiciário, no caso brasileiro ou via Poder Legislativo, como na situação Argentina. O processo de organização das lutas da população LGBT remontam de tempos onde ambos países vivenciavam a ditadura militar entre o final da década de 1960 e 1970. A demanda por trabalho, emprego e renda subjaz a segmentos diversos cuja posição de classe social referencia-se de maneira latente, entretanto, a identidade de gênero e a orientação sexual passam a ser trazidas como marcadores sociais que também vão produzir desigualdade social no acesso a qualificação e ao trabalho formal. E subjugados a normatização, as violações de direitos de pessoas LGBT são naturalizadas, impactando consideravelmente no processo de participação social deste segmento na esfera pública e consequentemente na não efetivação de direitos sociais.

Palavras-chave: Direitos; Políticas Públicas; LGBT; Trabalho;

Abstract: This paper has mapped documents that guide the public work policies in Brazil and Argentina. In a context of human rights retraction following the recent return to conservative governments in both Argentina and Brazil, it becomes central to reflect on the period of governmental management of the Partido Justicialista (Argentinian Legalist Party) and Partido dos Trabalhadores (Brazilian Working Party). Under the rule of such parties, one can observe the consolidation of the anti-homophobia agenda, through actions concerning LGBT rights (lesbians, gays, bisexuals, transvestites and transsexuals) via the Executive and Judiciary branches in the Brazilian case or via the Legislative Branch, as in the Argentinian situation. The process of organizing the struggles of the LGBT population goes back to a time when both countries experienced the military dictatorship between the late 1960s and 1970s. The demand for work, employment and income underlies several segments whose position of social class goes latently referenced; however, gender identity and sexual orientation are brought to be social markers that will also produce social inequality in access to Qualification and formal work. And by normalization, violations of the rights of LGBT people are naturalized, impacting considerably on the process of social participation of this segment in the public sphere and consequently on the non-fulfillment of social rights

Keywords: Rights; Public policy; LGBT; Work;

¹ Professor com formação em Serviço Social, Universidade Federal de Mato Grosso, E-mail: brunairineu@gmail.com.

² Estudante de Pós-Graduação, Universidade Federal de Mato Grosso, E-mail: brunairineu@gmail.com.

Introdução

O presente trabalho resulta da pesquisa de iniciação científica vinculado ao projeto de pesquisa “Mapeamento crítico das políticas públicas de educação, saúde e trabalho para população LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais) na América Latina: um estudo comparativo entre Brasil e Argentina”.

Com a emergência de governos populares nos anos pós-2000 no Brasil e na Argentina, após longos períodos de ditadura militar e em um momento de forte consolidação de estratégias neoliberais, conjunturas políticas, econômicas e sociais diferentes passam a se desenhar. Considerando que as pautas relacionadas aos direitos humanos em âmbito global caminharam também com essas mudanças, coube a este estudo verificar no campo dos direitos da população LGBT quais iniciativas e ações governamentais voltadas a esta população tiveram real impacto nos seus direitos civis.

As demandas por trabalho, emprego e renda reverberam o campo dos direitos sociais, que por sua vez no contexto brasileiro encontram-se previstos na Constituição Federal de 1988 e também junto a Declaração Universal de Direitos Humanos, especificamente com o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que entrou em vigor em 1976 em âmbito internacional e no Brasil em 1992 com o envio da Carta de Adesão.

Diante disso, é inegável que a identidade de gênero e a orientação sexual compõem as dimensões da vida social dos sujeitos, o que as torna marcadores sociais da diferença que no contexto de violência e violações de direitos são elevadas a desigualdades sociais. Sobre essas dimensões, é nítido que “Uma delas é a inserção na divisão sociotécnica do trabalho, a atividade laborativa e a possibilidade de geração de renda” (ALMEIDA et al., 2014, p. 191). Outrossim, compreendendo a interseccionalidade desses marcadores sociais na constituição das identidades dos sujeitos entende-se como necessário perceber o lugar dos direitos LGBT nas políticas públicas de trabalho, emprego e renda.

Para um primeiro momento, objetivamos mapear os documentos que tratam de direitos e políticas públicas de trabalho no Brasil e Argentina no período de 2004 a 2014. Após o mapeamento, elaboramos uma análise crítica sobre as diretrizes que trazem esses direitos e políticas. Realizamos levantamento e estudos bibliográficos a partir de Estudos Gays, Lésbicos e Feministas. A pesquisa se utilizou da análise documental como técnica de coleta de dados, que por sua vez

[...] voltam-se para a análise de um ou vários documentos que não foram produzidos pelo pesquisador, ou seja, documentos acerca de políticas, normativas, planos, projetos, cartas, obras literárias, filmes, fotos, formulários de bancos de dados que compõem dados secundários, entre outros, pré-existentes a investigação. Esta seria, portanto, a diferença fundamental entre a análise de conteúdo e a análise documental, embora reiteramos, nosso reconhecimento quanto a relevância da

primeira para a efetivação da segunda. Contudo, esta definição é pouco precisa na literatura específica. (PRATES e PRATES, 2009, p. 117).

Frente a este levantamento, expomos os documentos que compõem o *corpus* deste estudo.

Quadro A – Fonte Documental da Pesquisa

País	Documentos	Ano
Brasil	Programa Brasil sem Homofobia	2004
	Anais da 2ª conferência nacional LGBT	2011
Argentina	De la ley a la práctica: conceptos desde un paradigma igualitário	2012
	Cuadernillo de inclusión laboral para el colectivo trans	2013

Fonte: Pesquisa Direta.

Empregamos a análise de conteúdo para a análise dos dados coletados através dos documentos, que conforme Bauer e Gaskell (2002) “é uma técnica para produzir inferências de um texto focal para seu contexto social de maneira objetivada” (BAUER; GASKELL; 2002; p. 191). E a partir desses documentos oficiais, analisou-se a formulação das ações para efetivação dos direitos LGBT e políticas públicas de Trabalho, Emprego e Renda no Brasil e Argentina.

1. Aportes sobre Corpo, Gênero e Sexualidade

As categorias analíticas “corpo”, “gênero”, “sexualidade”, “direitos” “políticas públicas” e “trabalho”, assim como as categorias êmicas “emprego” e “renda” foram utilizadas articulando-as a subcategoria “direitos LGBT” e “políticas públicas LGBT”. Corroboramos de concepções teórico-políticas que criticam a sociabilidade perversa do capital, a ideia de Estado mínimo no campo das políticas sociais e o essencialismo das identidades, filiando-nos às correntes construtivistas no debate de gênero e sexualidade, bem como ao debate *gramsciano* sobre Estado e sociedade civil.

Nesse sentido, entendemos que o corpo é construído socialmente e “a determinação de lugares ou das posições sociais dos sujeitos no interior de um grupo é referida aos seus corpos” (LOURO, 2004, p.36). O gênero e a sexualidade são marcadores sociais do corpo que colocam as pessoas em seus lugares a partir da hierarquização que se tem desses dois dispositivos de poder.

Judith Butler, afirma que o gênero está circunscrito em sistema de inteligibilidade, denominado de sistema sexo-gênero-sexualidade.

Certa premissa, bastante consagrada, costuma afirmar que determinado sexo (entendido, neste caso, em termos de características biológicas) indica determinado gênero e este gênero, por sua vez, indica o desejo ou induz a ele. Essa sequência

supõe e institui uma coerência e uma continuidade entre sexo-gênero-sexualidade. Ela supõe e institui uma consequência, ela afirma e repete uma norma, apostando numa lógica binária pela qual o corpo, identificado como macho ou como fêmea, determina o gênero (um de dois gêneros possíveis: masculino ou feminino) e leva a uma forma de desejo (especificamente, o desejo dirigido ao sexo/gênero oposto). (LOURO, 2004, p. 38).

Há uma pirâmide social que hierarquiza àqueles corpos que importam e os corpos que não importam. Para a construção dessa pirâmide, as hierarquias são utilizadas para remeter os corpos aos seus lugares, onde os marcadores sociais estão dispostos em posições boas e ruins, pecado e puro, útil e não útil, por exemplo. Nessa estrutura temos a heterossexualidade sendo evidenciada como uma única forma legítima e saudável de exercício da sexualidade, o que pode ser entendido como compulsoriedade da heterossexualidade.

A desigualdade de gênero está imbricada nas hierarquias entre o masculino e feminino, expressão essa do sexismo, que é um regime de supervalorização do masculino em detrimento do feminino. Aqui também percebemos a hierarquização de outros marcadores sociais, tais como a raça/etnia, geração, regionalidades, classe social, dentre outras. Assim sendo, quando as hierarquias do corpo perpassam todos os marcadores, nossos corpos se tornam um lugar interpelado pelas relações de poder, sofrendo os efeitos gerados por essa hierarquização.

Como visto, de acordo com Louro (2004) há corpos desviantes. Como o disciplinamento dos corpos age frente a essa transgressão? Essas construções sociais hierarquizantes, perpassadas pelo poder disciplinar, são percebidas no imaginário social, atuam de forma integrada e inter-relacionada, transitam entre as identidades e atravessam determinantes de diversas naturezas (o senso comum, o trabalho, o direito, a cultura, dentre outros). Nesse sentido, interessante mencionar estudo que o artigo “As relações de trabalho como um aspecto da assistência à saúde de pessoas trans” (ALMEIDA, et al., 2014) traz, ao apontar que:

As trajetórias de vida de mulheres e homens transexuais constituem a síntese absolutamente singular de suas inserções de classe social, de gênero e “raciais”, bem como de suas características culturais, etárias, de suas carreiras sexuais, entre outras. Como sugere Safiotti (1992, p. 191), somente as “análises concretas de fatos reais poderão mostrar como as vivências humanas apresentam um colorido de classe e um colorido de gênero” e que estas dimensões são, portanto, inseparáveis. Em direção semelhante, o sociólogo Adalberto Cardoso (2013, p. 132) demonstrou, a partir de dados sobre o mercado de trabalho brasileiro, que, nele, “ser homem traz vantagens duráveis e positivas, em relação a ser mulher” e “a cor não branca traz desvantagens relativas duráveis, embora bem menos intensas do que os indicadores anteriores. (ALMEIDA, et al., 2014, p. 190/191)

Por consequência, as relações de trabalho da população LGBT – e de qualquer outro/a sujeito – produzem efeitos diretos sobre a vida dessas pessoas, seja em campo da saúde (física e psicológica), seja no contexto social em que vive, dentre outros. Por isso,

apontamos aqui para necessidade de compreender as questões que envolvem as identidades de forma sistêmica e interseccionada, para assim compreender de forma minuciosa os processos em toda sua dinâmica. A discriminação e repressão no ambiente de trabalho, principalmente para aqueles/as que manifestam uma discordância no estereótipo – de gênero, raça ou sexualidade – mais visível, gerando um mal-estar para essas pessoas.

Além disso, “o fato da divisão sociotécnica do trabalho ser, antes de tudo, sexual, aqueles que põem o gênero que lhes foi imposto ao nascerem em discussão têm maior dificuldade nas atividades profissionais que, em geral, são bastante generificadas” (ALMEIDA, et al., 2014, p. 192). Acontece que “a fronteira entre a homossexualidade, a travestilidade e a transexualidade é bastante borrada”, logo, compreendemos que as pessoas LGBT, para o entendimento social, transgridem tanto às barreiras do gênero quanto da sexualidade.

Outro fator gerado pelo efeito da LGBTfobia no campo do Trabalho e Emprego que não poderíamos deixar de apontar é a informalidade. Devido à essas transgressões e discordâncias das normas do gênero e da sexualidade, muitas vezes as pessoas LGBT são jogadas para o campo da informalidade, que entre seus efeitos temos a “desproteção nos termos da seguridade social brasileira (perda de direitos previdenciários e trabalhistas)” (ALMEIDA, et al., 2014, p. 193).

Tendo em vista esse cenário de violências e desproteções da população LGBT, compreendemos a responsabilidade do Estado em promover através de direitos e políticas públicas, aqui especificamente de Trabalho, Emprego e Renda, acesso à ingresso e acesso ao trabalho, garantia de emprego, recortes nas políticas de distribuição de renda, sem discriminação por identidade de gênero e/ou orientação sexual.

Bom, feito esse trajeto teórico, cabe agora verificar no Brasil e Argentina se há políticas públicas e direitos para a população LGBT em relação aos direitos sociais recortados aqui nesse trabalho, e por sua vez, em caso afirmativo, examinar sua aplicabilidade e efetividade.

2. Mapeando iniciativas governamentais no Brasil

Nesse momento cuidaremos primeiramente de analisar o processo de construção dos direitos e políticas e públicas, bem como analisar o conteúdo dos documentos Programa Brasil sem Homofobia (2004) e dos Anais da 2ª Conferência Nacional LGBT (2011).

O Programa Brasil Sem Homofobia foi proposto no ano de 2004 pela Secretaria Especial de Direitos Humanos, e tinha como escopo “promover a cidadania GLBT, a partir da equiparação de direitos e do combate à violência e à discriminação homofóbicas, respeitando a especificidade de cada um desses grupos populacionais” (BRASIL, 2004, p. 11). Este foi o primeiro plano de políticas públicas voltado para a população LGBT no Brasil.

Para podermos cumprir a proposta de análise desses documentos, faz-se necessário resgatar um relatório feito pelo grupo Ser-Tão que mapeou as políticas públicas para a População LGBT, onde encontramos um estudo específico sobre as Políticas Públicas de Trabalho, Assistência Social e Previdência Social para a População LGBT. De acordo com este estudo:

O programa se desdobra em cinquenta e três (53) ações, divididas em onze (11) eixos, voltadas para “apoio a projetos de fortalecimento” de instituições que promovam a cidadania e o combate à homofobia; capacitação de representantes do movimento LGBT; disseminação de informações “sobre direitos, de promoção da autoestima homossexual”; e incentivo à denúncia de violação de direitos LGBT (IRINEU; FROEMMING; RIBEIRO; MELLO, 2011, p. 176).

O BSH se refere apenas a Política de Trabalho. De acordo com o relatório,

Pautando as questões de não discriminação em ambientes de trabalho, a ação VII “Direito de Trabalho: garantindo uma política de acesso e de promoção da não discriminação por orientação sexual” é articulada em torno de quatro diretrizes, versando sobre o combate a GLBTfobias em ambientes de trabalho e a importância da qualificação profissional dos grupos discriminados em função da orientação sexual e identidade de gênero (Brasil, 2004, p. 24) (IRINEU; FROEMMING; RIBEIRO; MELLO, 2011, p. 177).

Apesar de não ser um documento escolhido para análise, vale ressaltar que um dos objetivos do BSM era a realização da I Conferência Nacional de Políticas Públicas para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais para acontecer em 2008. Nesta conferência foram aprovadas 559 deliberações, onde 37 eram referentes ao Trabalho e Emprego, que por sua vez era um dos dez eixos temáticos. Após a conferência, em 2009, o governo federal lançou o Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos LGBT, que tinha 51 diretrizes e 180 ações, sendo 10 ações para o Ministério do Trabalho e Emprego.

O Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CNCD/LGBT), lotado na SDH, foi criado por meio do Decreto nº 7388, de 9 de dezembro de 2010. Esse conselho é um órgão que une Sociedade Civil e Estado e basicamente tem a função de verificar a efetivação das Políticas Públicas, atuando como um espaço de articulação e de controle social.

Em 2011 aconteceu a II Conferência Nacional de Políticas Públicas e Direitos Humanos LGBT. A Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República produziu um documento com os anais dessa Conferência. Nele foram divididos 15 eixos, onde cada um tinha em média 5 diretrizes. Um desses eixos é intitulado “Trabalho, Geração de Renda e Previdência” (BRASIL, 2011, p. 124) com cinco diretrizes, onde 2 são referentes à previdência.

Percorrido este caminho sobre a construção das políticas e do conteúdo dos documentos, cabe agora conhecer as ações para efetivação do direito ao trabalho e emprego sem discriminação por identidade de gênero e orientação sexual no contexto

brasileiro. Não há nenhuma legislação brasileira que regulamenta sobre Trabalho, Emprego e Renda que refira à comunidade LGBT, tanto em relação a orientação sexual, quanto a identidade de gênero. De acordo com nosso mapeamento de políticas públicas e direitos LGBT no Brasil encontramos documentos que balizam as Políticas Públicas. Sendo assim, nos ateremos as ações do Brasil Sem Homofobia e seus desdobramentos.

Em relação ao trabalho, o programa se refere apenas as questões de não discriminação no ambiente de trabalho, que é por sua vez a ação VII do referido plano, que de acordo com relatório supracitado “não traz definições precisas sobre como serão efetivadas as iniciativas de combate à discriminação no trabalho” (IRINEU; FROEMMING; RIBEIRO; MELLO, 2010, p. 177).

Além disso, as referências ao trabalho no BSH “se restringem à realidade de BTLG que atuam profissionalmente no campo da formalidade. O programa não problematiza questões, por exemplo, como a profissionalização da prostituição” (IRINEU; FROEMMING; RIBEIRO; MELLO, 2010, p. 179). Apontamos também para o papel secundário dado as políticas e ações referentes ao trabalho quando comparado as propostas de saúde e educação, que basicamente representam a maior parte de concentração das ações. Ressaltamos a invisibilidade do Emprego e Renda no BSH.

Sobre a implementação e previsão orçamentária do BSH, que incide diretamente na efetividade das ações, entende-se que:

Mesmo que a criação deste programa tenha tido um grande significado, a forma como o governo federal conduziu o processo de implementação foi problemática, como baixa previsão orçamentária, pequena quantidade de técnicos vinculados ao programa e ações que se alocaram muito mais sob a responsabilidade do movimento social do que Poder Executivo. (IRINEU; FROEMMING; RIBEIRO; MELLO, 2010, p. 176).

Diferentemente das ações previstas no BSH, as proposições dos anais da I Conferência Nacional de Políticas Públicas LGBT pensam em formação profissional de LGBT, regulamentação do trabalhador/a do sexo, além de incluir também a proposta do BSH também. Os Anais da II Conferência Nacional LGBT que compilaram as deliberações da II Conferência Nacional LGBT não se tornou um Plano Nacional de Políticas Públicas, como ocorreu na I Conferência que gerou o I Plano de Políticas Públicas para a população LGBT. Nesse sentido, o documento serviu apenas como diretiva para o Poder Executivo na elaboração de outras políticas, não cabendo aqui avaliação ou conhecimento das ações, se houve ou não vontade política de implementar o Plano de Ações. Infelizmente, com a não implementação de um plano de políticas pública devidamente orçado, podemos perceber o lugar da diversidade sexual e de gênero na política brasileira.

Apesar do lapso temporal que escolhemos entre 2004 e 2014, se faz necessário mencionar no presente trabalho o Decreto Nº 8.727, de 28 de abril de 2016, assinado pela Presidenta à época, Dilma Rousseff, que “dispõe sobre o uso do nome social e o

reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional” (BRASIL, 2016).

Com esse decreto vigorando, há efeitos mediatos no âmbito do trabalho e coaduna com as propostas aprovadas nas últimas Conferências. Primeiramente, o decreto vai ao encontro da proposta de respeito à identidade de gênero no ambiente de trabalho, ou seja, pessoas travestis e transexuais que exercitarem atividade laboral no âmbito federal poderão utilizar o nome pelo qual se reconhece. Segundo, fica proibido qualquer tipo de discriminação no âmbito federal no tratamento com travestis e transexuais, conforme parágrafo único do artigo 2º.

Vale mencionar também que o Congresso Nacional brasileiro, apesar de discutir sobre direitos da População LGBT desde 1994, quando se propôs o primeiro projeto de lei pelo reconhecimento do matrimônio entre pessoas homossexuais, tem se comportado de forma inerte em relação às pautas que versam sobre direitos de pessoas trans e homossexuais. Em contrapartida, o Poder Judiciário, devido à inércia do Poder Legislativo, e percebendo a necessidade de reconhecer os direitos das pessoas LGBT, no ano de 2012, através do Superior Tribunal de Justiça, tornou possível a pessoas do mesmo sexo a constituição de União Estável. Ademais, o § 3º do art. 226 da Constituição Federal de 88 postula que deve a lei facilitar a conversão da união estável em casamento. Nesse sentido, as pessoas homossexuais, caso queiram, podem converter também.

3. Direitos LGBT e Trabalho, Emprego e Renda na Argentina

Em relação a Argentina, analisaremos primeiramente o conteúdo do documento “De La Ley a La Prática: Conceptos Desde Un Paradigma Igualitario” (2012), produzido pelo Ministerio de Desarrollo Social. Este documento “tiene como objetivo repensar algunas de nuestras prácticas, miradas y acciones cotidianas, arraigadas en una sociedad que sostiene estereotipos y lugares predeterminados para las mujeres y los hombres” (ARGENTINA, 2012, p. 9).

O documento citado busca fazer reflexões sobre a trajetória dos direitos LGBT na Argentina após a ascensão do Partido Justicialista a presidência da república no ano de 2003. “De La Ley a La Prática: Conceptos Desde Un Paradigma Igualitario” (2012) nos mostra que as Políticas Públicas para a População LGBT da Argentina em suma são garantidas por força de lei. Além disso, manifesta que:

“El Ministerio de Desarrollo Social de la Nación suma esfuerzos para la construcción de una ciudadanía diversa y equitativa a partir de la creación de una Coordinación Nacional de Diversidad Sexual, con el objetivo de facilitar todas las líneas de acción para mejorar la calidad de vida y promover los derechos de las poblaciones de LGBTTTI.” (ARGENTINA, 2012, p. 24).

A lei do “Matrimonio Igualitario (Lei 26.618)” da Argentina foi promulgada pela Presidenta Cristina F. Kirchner em 21 de julho de 2010, que por sua vez diz que “el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo” (ARGENTINA, 2015, p. 33).

Em julho de 2012, a presidente assinou o “Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU N° 1.006)” que “se basó en “estrictas razones de igualdad” equiparando los derechos de los niños y niñas nacidos/as antes de la Ley de Matrimonio Igualitario con los nacidos/as después, lo que permitió emitir nuevas actas de nacimiento completando los datos de ambas madres y el doble apellido” (ARGENTINA, 2015, p. 34).

Em maio de 2012, a presidenta C. F. Kirchner promulgou a “Ley No 26.743 de Identidad de Género” (ARGENTINA, 2012).

Em relação às políticas públicas de trabalho e emprego, encontramos um documento intitulado Cuadernillo de Inclusión Laboral para el colectivo TRANS (2013). Nesse folheto, produzido pelo Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, encontramos

““Línea de Inclusión Laboral para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros (Trans)” em el objetivo de contribuir em la mejora de la empleabilidad de esta población a través de la puesta em marcha de distintas herramientas” (ARGENTINA, 2013, p. 9)

De acordo com o documento, “es prioridad del Ministerio promover la inserción laboral de los trabajadores y trabajadoras con problemas de empleo, en particular de aquellos y aquellas que pertenecen a colectivos vulnerados”. Assim sendo, há dois programas de emprego governamentais, sendo eles o “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJcMyMT)” (ARGENTINA, 2013, p. 10) e o “Programa Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE)” (ARGENTINA, 2013, p. 10).

Acessando alguns desses programas, os/as beneficiados/as terão acesso a oito tipos ferramentas, sendo elas: “a) Apoyo Económico Mensual; b) Tutorías socio-laborales para pensar y desarrollar tu propio trayecto formativo y ocupacional; c) Actividades de Orientación Laboral y Apoyo a la Búsqueda de Empleo; d) Finalización de Estudios Primarios y Secundarios; e) Cursos de Formación Profesional gratuitos; f) Programa de Empleo Independiente; g) Programa de Entrenamiento para el Trabajo y Programa de Inserción; h) Laboral en el sector público y privado; e i) Acceso a la Red Federal de Servicios de Empleo” (ARGENTINA, 2013, p. 11).

A partir desse momento avaliaremos as ações da Argentina. De acordo com De La Ley a La Práctica: Conceptos Desde Um Paradigma Igualitario” (2012), a Argentina aprovou em 2012 a “Ley N° 26.746 de Identidad de Género” (Argentina, 2012), que reconhece a travestis, transexuais e transgêneros o direito de serem reconhecidos de acordo com a identidade de gênero na qual se percebem. Esse documento, assim como o Decreto

brasileiro que reconhece identidade de gênero no âmbito federal, é de fundamental importância para o trabalho e emprego de pessoas Trans.

De acordo com o trabalho “Matrimonio igualitário, identidad de género y disputas por el derecho al aborto em Argentina. La política sexual durante el kirchnerismo (2003-2015), a lei argentina de identidade de gênero. Sem dúvidas as legislações argentinas apresentam grande avanço nos direitos da população LGBT. Para tanto, é necessário mencionar a necessidade de se construir políticas públicas para atuar juntamente a legislação. Entendemos a LGBTfobia como um fenômeno cultural que observa a não correspondência à heterossexualidade, bem como os marcadores de gênero, alimentado pelo ódio e fundamentalismo religioso. Nesse sentido, a implementação de leis e ou programas encontram resistência e muita dificuldade de se tornarem efetivos para aquilo que se propõem.

O “Cuadernillo de Inclusión Laboral para el Colectivo TRANS” (2013), que por sua vez, instituiu a “Línea de inclusión laboral para personas” (ARGENTINA, 2013, p. 9) tem o objetivo de contribuir para a melhora da empregabilidade dessa população em questão. Nesse sentido, as pessoas TRANS são incluídas nos dois programas de emprego governamentais de acesso à toda população, onde encontram oito tipos de ferramentas para se beneficiarem.

Em relação à política pública presente no Cuadernillo supracitado, a sua efetividade para população TRANS perde parte de sua efetividade por ser um programa geral que oferece algumas ferramentas para inserção no mercado de trabalho, não observando as especificidades de cada população em situação de vulnerabilidade, não se atentando para os motivos que marginalizam a população TRANS para fora do mercado de trabalho.

Considerações Finais

A Argentina tem uma formação sócio-histórica diferente da brasileira, mas que em alguns momentos dialogam. Começando pela colonização por países ibéricos diferentes, Espanha e Portugal. Os dois países passaram por ditaduras militares, e têm suas constituições de Estado Democrático de Direito garantidos, de certa forma, há pouco tempo; ambos viram nos anos 2000 governos populares ascendendo ao cargo máximo do executivo, e além disso, os dois países tem uma forte presença cristã. Isso pode auxiliar na avaliação das políticas.

No Brasil, ainda não há nenhuma legislação referente à população LGBT – apesar de o Poder Judiciário ter reconhecido o casamento entre pessoas do mesmo sexo, enquanto na Argentina encontramos três específicas. No Brasil, desde 2004 o Governo Federal vem desenvolvendo políticas públicas, onde encontramos muitas vezes a não efetivação destas. Na Argentina, apesar da “Ley No 23.592 de Actos Discriminatorios” de 1997 que se aplica a

discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, a primeira ação específica do Poder Executivo foi à promulgação da Lei do “Matrimonio Igualitario (Lei 26.618)” em 2010.

Em relação ao Brasil, é importante mencionar também que as Políticas Públicas para a População LGBT ainda são bastante marginalizadas, e muitas vezes não possui orçamento próprio, o que dificulta a sua implementação e efetivação. Além disso, como visto, dentro do rol de políticas LGBTs, há hierarquias no sentido de as políticas voltadas para a saúde e educação terem um espaço de privilégio em detrimento de outras áreas, tais como o Trabalho, Emprego e Renda. Na Argentina, como visto, as políticas públicas para a População LGBT tem se construído através de leis, o que não implica em efetivação. Aqui nesse ponto encontramos um ponto de congruência com o Brasil, uma vez que ao analisarmos as prioridades de pautas para a População LGBT, encontramos o casamento, a adoção por casais homoafetivos e a criminalização da homofobia.

Em relação às Políticas Públicas LGBT de Trabalho, Emprego e Renda, ao analisar os documentos, desde o Brasil sem Homofobia até os Anais da II Conferência Nacional LGBT, percebemos que quando falamos dessas áreas, acaba-se limitando as ações no sentido de a) combater a LGBTfobia nos ambientes de trabalho, b) qualificação profissional dos grupos discriminados e c) criação de benefícios ou prêmios para empresas que contratam pessoas LGBT.

As políticas de Trabalho, Emprego e Renda da Argentina para a população LGBT são encontradas na “Ley No 26.743 de Identidad de Género” (ARGENTINA, 2012) que reconhece a existência das pessoas trans, o que acaba gerando efeitos no trabalho. Além disso, percebemos que as Políticas Públicas de trabalho e emprego são para as pessoas trans, e que fazem parte de um universo de políticas para todas as pessoas que estão desempregadas e que cumprem os requisitos dos programas.

Como levantando, no Brasil não há nenhuma legislação referente à população LGBT, enquanto na Argentina encontramos três legislações. Há um longo caminho a percorrer no contexto brasileiro, para que dentro dos limites democráticos, se evidencie no plano jurídico formal a efetivação do direito a não discriminação por orientação sexual e identidade de gênero.

REFERÊNCIAS

ARGENTINA. **Argentina Inclusiva**: Guía de términos y conceptos sobre diversidad sexual desde la perspectiva de derechos. 2015. Disponível em: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/otros/151111_guia_diversidad_doc.pdf. Acesso em: 08/03/2016

ARGENTINA. Cuadernillo de Inclusión Laboral para el colectivo TRANS. 2013. Disponível em: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/difusion/131202_cuadernillo_trans.pdf. Acesso em: 08/03/2016

ARGENTINA. Ministerio de Desarrollo Social. **De La Ley a La Prática: Conceptos Desde Un Paradigma Igualitario**. 2012. Disponível em: <http://www.desarrollosocial.gob.ar/Uploads/i1/47%20De%20la%20Ley%20a%20la%20practica%20-%20Diversidad%20sexual.pdf> Acesso em: 17/04/2015.

BRASIL. Conselho Nacional de Combate à Discriminação. **Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual**. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. In: Conferência Nacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – LGBT, 2., 2011. **Anais...** Brasília, 2011.

ALMEIDA, G. da S; PILAR, A; GEBRATH, Z. As relações de trabalho como um aspecto da assistência à saúde de pessoas trans. In: COELHO, M. T. Á. D; SAMPAIO, L. L. P. **Transexualidades: um olha multidisciplinar**. Salvador: EDUFBA, 2014.

BRASIL. **Decreto Nº 8.727, de 28 de abril de 2016**. Brasília, DF, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8727.htm. Acesso em: 07 jul. 2016

IRINEU, Bruna Andrade; FROEMMING, Cecilia Nunes; RIBEIRO, Vinicios Kabral; MELLO, Luiz. POLÍTICAS PÚBLICAS DE TRABALHO, ASSISTÊNCIA SOCIAL E PREVIDÊNCIA SOCIAL PARA A POPULAÇÃO LGBT: "CAMINHOS PARALELOS OU "ESTRADAS QUE SE CRUZAM?". 2010. Disponível em: <https://www.sertao.ufg.br/politicaslgbt/interna.php?id=6>. Acesso em: 08/03/2016

LOURO, Guacira Lopes. **Um Corpo Estranho: Ensaio sobre sexualidade e teoria queer**. Belo Horizonte, MG: A Autêntica. 2004.

PRATES, Jane C. PRATES, Flávio C. Problematizando o uso da técnica de Análise Documental no Serviço Social e no Direito. In: **Revista Sociedade em Debate**. UCPel, v. 15, n.2, 2009. Disponível no link: <http://www.rle.ucpel.tche.br/index.php/rsd/article/view/356/313>. Acesso em: 21/01/2010.

TABUSH, Constanza et al. **Matrimonio igualitario, identidad de género y disputas por el derecho al aborto en argentina**. La política sexual durante el kirchnerismo (2003-2015). 2016. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/SexualidadSaludySociedad>. Acesso em: 14 jul. 2016.