

# Inclusão econômica e geração de renda da população LGBTQIA+ no Brasil:

Desafios, iniciativas e financiamentos



<b>Apresentação</b>	<b>04</b>
<b>Introdução</b>	<b>06</b>
<b>Metodologia</b>	<b>08</b>
<b>Perfil da Amostra</b>	<b>09</b>
<b>Principais Achados</b>	<b>10</b>
<b>Ecosistema pesquisado</b>	<b>12</b>
<b>Capítulo I - Desafios para a promoção econômica da população LGBTQIA+</b>	<b>15</b>
1. Principais desafios	16
2. Principais marcos jurídicos	26
<b>Capítulo II - Projetos sobre empregabilidade e geração de renda LGBTQIA+</b>	<b>28</b>
1. Características dos projetos	29
2. Impactos e resultados dos projetos	33
2.1 A geração de empregos como resultado	34
2.2 A geração de negócios como resultado	36
3. Monitoramento	39
4. Autoavaliação das organizações e iniciativas sobre os projetos	40
<b>Capítulo III - Financiamento dos projetos</b>	<b>42</b>
1. Financiamento dos projetos como desafio	43
2. Status de financiamento dos projetos	43
3. Fontes e formatos de financiamentos	46
4. Impactos dos financiamentos para os projetos	49
5. O papel dos financiadores intermediários	51
5.1. Cuidados adotados por financiadores e financiadores intermediários de organizações e iniciativas LGBTQIA+	51
5.2. Critérios utilizados para financiar projetos de geração de renda	52
<b>Para avançar nesta agenda</b>	<b>54</b>
<b>Referências</b>	<b>56</b>

FUNDO POSITIVO; INSTITUTO MATIZES. **Inclusão econômica e geração de renda da população LGBTQIA+ no Brasil: desafios, iniciativas e financiamentos.** Edição 1. Brasil, São Paulo, 2024.

---

#### **INSTITUTO MATIZES**

##### **Coordenação da pesquisa**

Lucas Bulgarelli  
Arthur Fontgaland

##### **Equipe de Pesquisa**

Anelise Fróes  
Jade Soares

##### **Análise de dados**

Arthur Arantes Souza

##### **Projeto Gráfico**

Andy Pereira  
Pedro Brandão  
Marília Bruno

---

#### **FUNDO POSITIVO**

Harley Henriques do Nascimento  
Élida Miranda  
Marina Reidel

Este relatório está licenciado sob uma licença **Creative Commons CC BY-SA International..**

Essa licença permite que outros remixem, adaptem e criem obras derivadas da obra original, inclusive para fins comerciais, contanto que atribuam crédito aos autores corretamente, e que utilizem a mesma licença.

**ISBN 978-65-01-00257-6**

Realização:



Apoio:



# Apresentação

É com muita satisfação e alegria que o Fundo Positivo apresenta a pesquisa intitulada “Inclusão econômica e geração de renda da população LGBTQIA+ no Brasil: Desafios, iniciativas e financiamentos”.

Essa pesquisa é fruto da parceria do Fundo Positivo com o Instituto Matizes, a partir do apoio da Wellspring Philanthropic Fund – WPF, lançando luz sobre o cenário que vem se desenvolvendo no Brasil no campo da justiça econômica para população LGBTQIA+, condensando, analisando e refletindo a partir dessas iniciativas.

O Fundo Positivo trabalha com a população LGBTQIA+ desde sua gênese. No início, o Fundo atuou com o recorte exclusivo no campo da saúde mas, anos depois, ampliou seu escopo, constituindo um Fundo próprio para apoiar o acesso à cidadania plena por meio do sistema de garantia de direitos da população LGBTQIA+ em contexto de maior vulnerabilidade - dentre outros marcadores de exclusão social dos corpos dissidentes.

Tem-se clareza de que a população LGBTQIA+ é expressiva no país. Entretanto, não dispõe em sua plenitude de conhecimento sobre seus direitos ou sobre como acessá-los. E um dos direitos negados a essa população é o acesso à justiça econômica, dificultando a inserção no mercado de trabalho formal ou informal, seja na prestação de serviços ou no desenvolvimento de produtos.

Torna-se fundamental enfatizar que a população LGBTQIA+ sofre diversas violências LGBTQIA+fóbicas, começando nos espaços sociais da família e transcendendo para a educação formal, interditando que corpos dissidentes tenham acesso ao direito pleno à educação e às políticas de permanência estudantil. Isto representa mais um obstáculo para o exercício das atividades laborais.

O conjunto de violências individuais e coletivas aparta a população LGBTQIA+ do exercício ao direito ao trabalho em virtude do estigma, discriminação, baixa escolaridade, gerando subemprego e desemprego. Pessoas travestis e trans são o grupo dentro do acrônimo que mais enfrenta taxas de desemprego formal, chegando a 90% a viver da prostituição como a única fonte de renda.

O trabalho sexual apresenta múltiplas dimensões e facetas, e o Fundo Positivo reconhece o direito de cada indivíduo de ter autonomia sobre seu corpo no exercício da prática do desejo e prazer, ao mesmo tempo em que compreende a importância de que o trabalho sexual não se torne a única fonte de renda para sobrevivência para parcelas da população LGBTQIA+.

Além disso, é possível notar, cada vez mais, o envolvimento de empresas e organizações com a agenda ESG, que engloba as políticas de meio ambiente, responsabilidade social e governança. Dentro das estratégias de ESG, destacam-se as ações e projetos voltados à valorização da diversidade e da inclusão. Neste contexto, tais esforços permitem afirmar que a diversidade e a inclusão compõem elementos essenciais do processo democrático.

Na medida em que as empresas desenvolvem e aplicam o conceito de ESG, visando garantir maior aceitação da diversidade em suas dinâmicas internas e em seus quadros, é importante questionar: de que maneira tais esforços estão efetivamente considerando recortes de gênero e orientação sexual no ambiente corporativo e empresarial?

Essa pesquisa revela formas alternativas de gerar recursos, por meio do desenvolvimento de projetos individuais e coletivos de geração de renda ou pela abertura de empreendimentos próprios e/ou coletivos. Tendo em vista que uma parcela significativa dessas iniciativas é apoiada por investidores externos, cabe perguntar: como esse processo tem se consolidado? Existe uma linha de intersecção que as unem? O que tem de igual entre essas diferentes iniciativas? Que impacto tem sido gerado? Poderiam ser melhoradas?

A partir dessas indagações, o Fundo Positivo estreitou laços com o Instituto Matizes para construir essa cartografia social, trazendo luz sobre como estão hoje as iniciativas em desenvolvimento no país, tanto por parte dos investidores de projetos sociais, como daqueles que desenvolvem as ações no campo da geração de renda e da justiça econômica.

Desejamos boa leitura, reflexões e mudança de paradigmas.

Coordenação Executiva do Fundo Positivo

*Harley Henriques do Nascimento e Élide Miranda dos Santos*

# Introdução

As organizações sociais têm sido um dos principais atores responsáveis pela formulação de projetos e iniciativas voltadas à promoção econômica da população LGBTQIA+ no Brasil. A elas se somam diferentes atores públicos e privados que passaram a desempenhar um importante papel de fortalecimento das condições para incluir economicamente pessoas LGBTQIA+.

A existência dessas iniciativas e desse ecossistema partem, em geral, do diagnóstico de que a discriminação contra pessoas LGBTQIA+ produz prejuízos econômicos para essa população, reduzindo as chances de conseguir um emprego ou de gerar renda em condições de igualdade com o conjunto da sociedade.

Por este motivo, a superação desse cenário requer a realização de ações específicas, que sejam capazes de reduzir as desigualdades que mantêm até os dias atuais parcelas da população LGBTQIA+ em uma situação de precarização econômica em razão de suas orientações sexuais, identidades e expressões de gênero e características sexuais.

No Brasil, organizações e iniciativas LGBTQIA+ têm atuado na promoção de um amplo conjunto de atividades: capacitações profissionalizantes em áreas como moda, estética, informática e culinária; treinamentos para elaboração de currículo e para entrevistas de emprego; cursos focados em noções de empreendedorismo, como formalização e gestão financeira, são alguns exemplos. O oferecimento de diferentes habilidades e apoios, como conhecimento técnico, capacitação profissional e suporte psicossocial, funciona como um importante instrumento de melhoria das capacidades de pessoas LGBTQIA+ para o ingresso no mercado de trabalho, abertura de um negócio ou desenvolvimento de alguma outra atividade, muitas vezes informal, para gerar renda.

Todos esses esforços, porém, são desenvolvidos em um contexto marcado por desafios, como a dificuldade enfrentada por organizações sociais e iniciativas para viabilizar financeiramente as ações que promovem - captar recursos é apontado como principal desafio por 69,2% delas.

Mesmo quando essas iniciativas e organizações conseguem superar esses e outros obstáculos, sendo capazes de desenvolver e concluir projetos voltados à promoção econômica, há uma barreira persistente identificada nesta pesquisa que têm sido central para a manutenção de um cenário ainda marcado pela exclusão econômica da população LGBTQIA+ nos dias atuais: a baixa absorção dessa mão-de-obra capacitada em vagas de emprego, assim como as dificuldades encontradas por pessoas LGBTQIA+ que receberam capacitação sobre empreendedorismo para manter um negócio ativo

capaz de gerar renda. Para as organizações que monitoram esses impactos, no máximo 1 a cada 4 participantes LGBTQIA+ de seus projetos e iniciativas conseguem ser contratados formalmente ou manter um negócio após 12 meses.

Esses são alguns dos resultados da pesquisa **Inclusão econômica e geração de renda da população LGBTQIA+ no Brasil: desafios, iniciativas e financiamentos**, desenvolvida pelo Fundo Positivo e pelo Instituto Matizes. Realizada entre 2023 e 2024, a investigação apresenta uma análise sobre os principais desafios e oportunidades encontrados por organizações e iniciativas para a promoção econômica da população LGBTQIA+ brasileira, bem como o papel do financiamento para a realização dessas ações.

Este estudo, de caráter inédito e pioneiro, objetivou mapear os contextos em torno da promoção econômica para pessoas LGBTQIA+, envolvendo diversos atores e instâncias sociais em cada etapa da investigação. Incentivamos que outras organizações sociais, financiadores do setor público e privado, responsáveis por iniciativas em geração de renda e inclusão econômica sejam inspirados por esta investigação e que outras se sigam a ela, ampliando o alcance das atividades e descortinando outras inovações neste campo.

Os resultados são apresentados da seguinte forma:

**Capítulo 1:** Desafios para a promoção econômica da população LGBTQIA+

**Capítulo 2:** Projetos sobre empregabilidade e geração de renda LGBTQIA+

**Capítulo 3:** Financiamento dos projetos

As análises apresentadas a seguir podem subsidiar com informações as organizações, financiadores e diferentes atores públicos e privados interessados na valorização da promoção econômica de pessoas LGBTQIA+, passo incontornável para a redução de desigualdades e disparidades de oportunidades na sociedade brasileira.

# Metodologia

A pesquisa envolveu métodos mistos com fase qualitativa e quantitativa.

## Fase qualitativa

### 1. Instrumento de pesquisa: entrevista semiestruturada

**Público:** Representantes de instituições como fundos de financiamento brasileiros, organizações da sociedade civil, iniciativas sociais, fundações, organismos internacionais, gestores de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) de empresas.

**Data de realização:** Out. 2023 a mar. 2024

**Número de participantes:** 12

### 2. Instrumento de pesquisa: grupo focal

**Público:** Representantes de organizações da sociedade civil e do poder público (gestões de programas e ações governamentais de geração de emprego e renda para pessoas LGBTQIA+).

**Data de realização:** Fev. 2024

**Número de participantes:** 4

---

## Fase quantitativa

### Instrumento de pesquisa: Questionário estruturado online de autoaplicação

**Coleta de dados:** Pesquisa exploratória com respondentes de livre demanda alcançados por meio de divulgação em redes sociais e por disparo de e-mail em bases institucionais.

**Público:** Organizações sociais e iniciativas com projetos voltados à empregabilidade e/ou empreendedorismo para pessoas LGBTQIA+.

**Data de realização:** 08 dez. 2023 a 28 fev. 2024

**Amostra:** 104 casos

**Margem de erro:** 10pp, considerando intervalo de confiança de 95%.

---

## Perfil de amostra quantitativa

Época de formalização

%

1989 a 2000	14,7%
2001 a 2005	20,6%
2006 a 2010	9,1%
2011 a 2015	9,0%
2016 a 2020	29,9%
2021 a 2023	16,0%

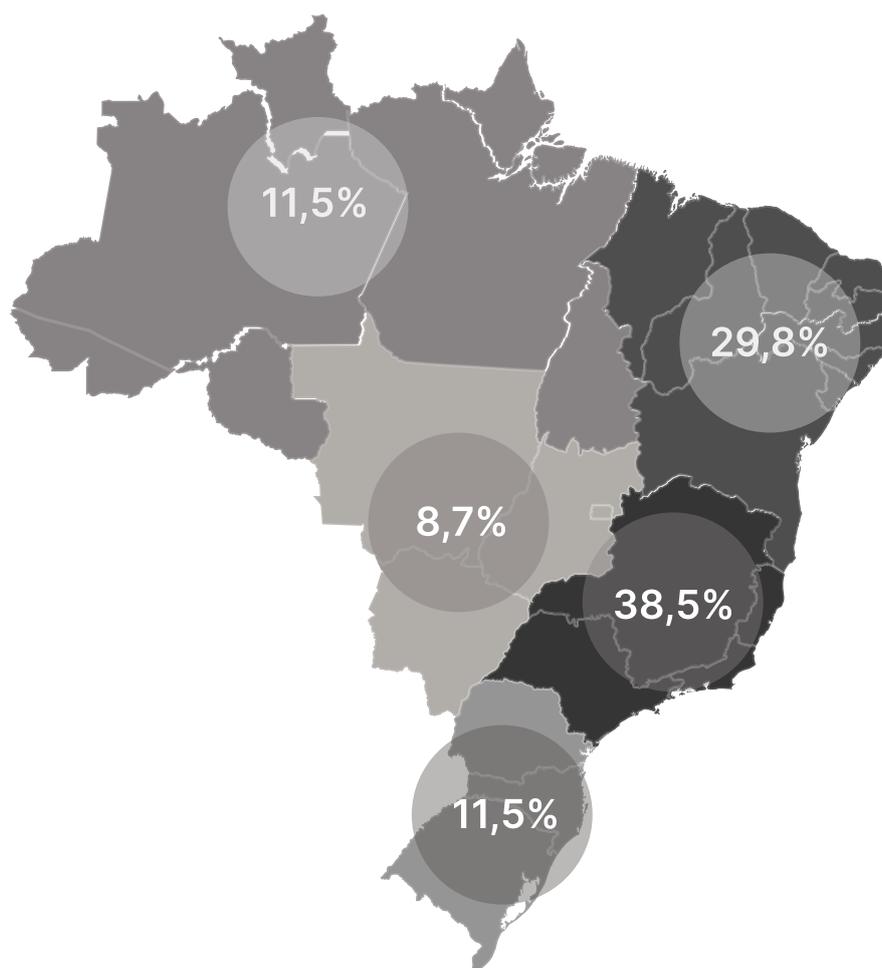
Ano de fundação

Tempo de atuação

%

1970 a 2000	Mais de 30 anos	14,6%
2001 a 2005	Entre 20 e 29 anos	16,2%
2001 a 2005	Entre 20 e 29 anos	7,8%
2011 a 2015	Entre 9 e 13 anos	14,5%
2016 a 2020	Entre 5 e 8 anos	39,5%
2021 a 2023	Menos de 5 anos	7,7%

Localização da sede da organização por região



## Principais achados

55,8%

dos projetos de inclusão econômica LGBTQIA+ desenvolvidos por organizações sociais e iniciativas brasileiras são focados tanto em **empregabilidade** quanto em **empreendedorismo**.

A **população trans** é o principal público dos projetos para promoção econômica LGBTQIA+.

49%

Mulheres trans

49%

Travestis

39,4%

Homens trans

Há uma tendência de priorização das identidades trans femininas (mulheres trans e travestis).

### Origem dos financiamentos externos para os projetos de promoção econômica LGBTQIA+

Editais de empresas privadas, organizações sociais ou fundos

49,3%

Editais do Estado

30,4%

Captação ou doações de empresas e organizações sociais

29%

**Ou seja, a iniciativa privada financia mais projetos para inclusão econômica LGBTQIA+ que o Estado brasileiro.**

A **interseccionalidade** também caracteriza o público dos projetos ao contemplar outros marcadores, como:

58,7%

Ser uma pessoa negra

51%

Estar em vulnerabilidade

As principais atividades realizadas pelos projetos de geração de renda LGBTQIA+ são:

77,9%

Treinamento e qualificação profissional

51,9%

Cursos de empreendedorismo

69,2%

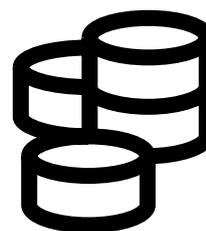
das organizações e iniciativas apontam que a dificuldade de conseguir financiamento externo é o principal desafio para executar os projetos.

**+ R\$50.000,00**

É o valor captado por 68,1% das organizações e iniciativas que possuem financiamento externo para o projeto focado em inclusão econômica e geração de renda LGBTQIA+ no Brasil.



Quase a metade dos projetos em andamento, 48,3%, nunca contou com financiamento externo.



O incremento da renda de LGBTQIA+ participantes do projeto é o impacto positivo mais verificável para 54,8% das organizações e iniciativas.

Ainda há baixa conversão da participação LGBTQIA+ nos projetos:

#### EM CONTRATAÇÕES

**No máximo 1 em cada 4 participantes LGBTQIA+ conseguiu um trabalho formal com carteira assinada**, conforme 57,5% das organizações e iniciativas.

#### EM ATIVIDADES EMPREENDEDORAS

**No máximo 1 em cada 4 participantes LGBTQIA+ abriu um novo empreendimento**, segundo 77,4% das organizações e iniciativas. **Apenas 1/4 dessas pessoas mantiveram o empreendimento** funcionando por pelo menos 12 meses.

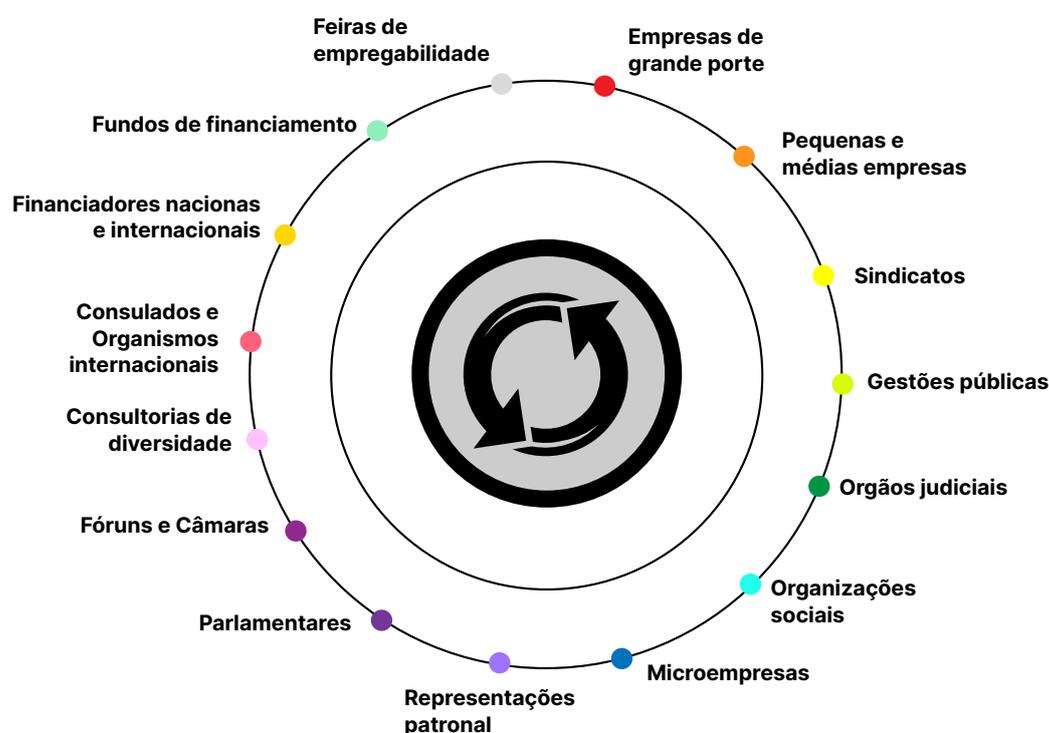
Essas limitações dos projetos não significam que eles apresentem baixa qualidade, mas que as ações de geração de renda LGBTQIA+, para serem efetivas, carecem de maior atenção do Estado e das empresas.

## Ecosistema pesquisado

A promoção e a inclusão econômica das pessoas LGBTQIA+<sup>1</sup> consistem no desenvolvimento de um conjunto de esforços, estratégias e dinâmicas para a geração de renda. A superação da exclusão econômica com base em orientação sexual, identidade ou expressão de gênero depende do funcionamento de um ecossistema de atores que cumprem funções específicas e complementares na sociedade brasileira.

A interação entre esses atores, com variações em cada contexto, tem sido responsável pelos avanços graduais realizados nos últimos anos em direção à garantia da geração de renda da população LGBTQIA+. Estes atores apostam em ao menos duas vias para a promoção econômica LGBTQIA+: a empregabilidade, por meio da criação de empregos no mercado formal; e o empreendedorismo, com o incentivo à geração de negócios e do trabalho autônomo, no mercado formal ou informal. Abaixo estão dispostos alguns dos principais atores que constituem o ecossistema de promoção econômica da população LGBTQIA+ no país.

### Ecosistema da produção econômica da população LGBTQIA+ no Brasil



1. A sigla utilizada neste relatório para se referir ao conjunto das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, mulheres trans, homens trans e pessoas transmasculinas, intersexo, pessoas não-binárias, queer e assexuais é LGBTQIA+, de acordo com o acrônimo adotado oficialmente pelo Estado brasileiro desde 2023. Todas as outras versões da sigla contidas neste relatório e decorrentes de citações de documentos, nomenclaturas institucionais ou legislações estão grafadas em itálico.

### **Empresas de grande porte**

Empresas com maior capacidade de desenvolver áreas e políticas de diversidade, de contratar pessoas LGBTQIA+ e de apoiar projetos.

### **Microempresas e empresas individuais**

Empresas que podem ser lideradas por pessoas LGBTQIA+ ou contratá-las.

### **Sindicatos, Confederações e Centrais Sindicais**

Representações sindicais de trabalhadores e trabalhadoras que se mobilizam em torno das melhorias das condições de trabalho e renda de diferentes categorias profissionais.

### **Gestões públicas municipais, estaduais e federais**

Entes públicos que atuam no desenvolvimento de políticas públicas, na construção de diálogos e no fomento a ações e projetos.

### **Órgãos judiciais**

Entidades que atuam na fiscalização e na promoção de políticas e ações, como o Ministério Público do Trabalho.

### **Organizações da sociedade civil**

Atuam com as múltiplas dimensões da exclusão econômica da população LGBTQIA+, agindo no desenvolvimento de projetos, na criação de redes e parcerias, na mudança de leis e políticas, na divulgação de vagas em empresas.

### **Empresas de pequeno e médio porte (PME)**

Empresas que podem ter áreas de diversidade e que têm capacidade de contratar pessoas LGBTQIA+ e de apoiar projetos.

### **Representações patronais**

Instituições que representam as empresas e setores empresariais frente a sindicatos e governos.

### **Parlamentares**

Congressistas, senadores e vereadores eleitos que atuam na promoção de debates, criação de projetos legislativos e no financiamento de projetos e ações por meio de emendas.

### **Fóruns e Câmaras empresariais**

Entidades que promovem o diálogo entre empresas e diferentes atores, construindo agendas de diversidade e inclusão, como o Fórum de Empresas LGBTI+ e a Câmara de Comércio LGBT.

### **Consultorias em diversidade e inclusão**

Empresas que oferecem serviços e conhecimentos a outras empresas sobre diversidade e inclusão, podendo divulgar vagas para pessoas LGBTQIA+.

### **Consulados, Embaixadas e organismos internacionais**

Entidades que atuam no fortalecimento de diálogos e redes e na promoção e financiamento de projetos, como a Organização Internacional do Trabalho.

### **Financiadores nacionais e internacionais**

Organizações que doam recursos e ferramentas para fundos de financiamento e, em alguns casos, para organizações sociais.

### **Fundos de financiamento**

Organizações que atuam como intermediárias de financiamentos e ferramentas entre financiadores e organizações, como o Fundo Positivo e o Fundo Elas.

### **Feiras de empregabilidade**

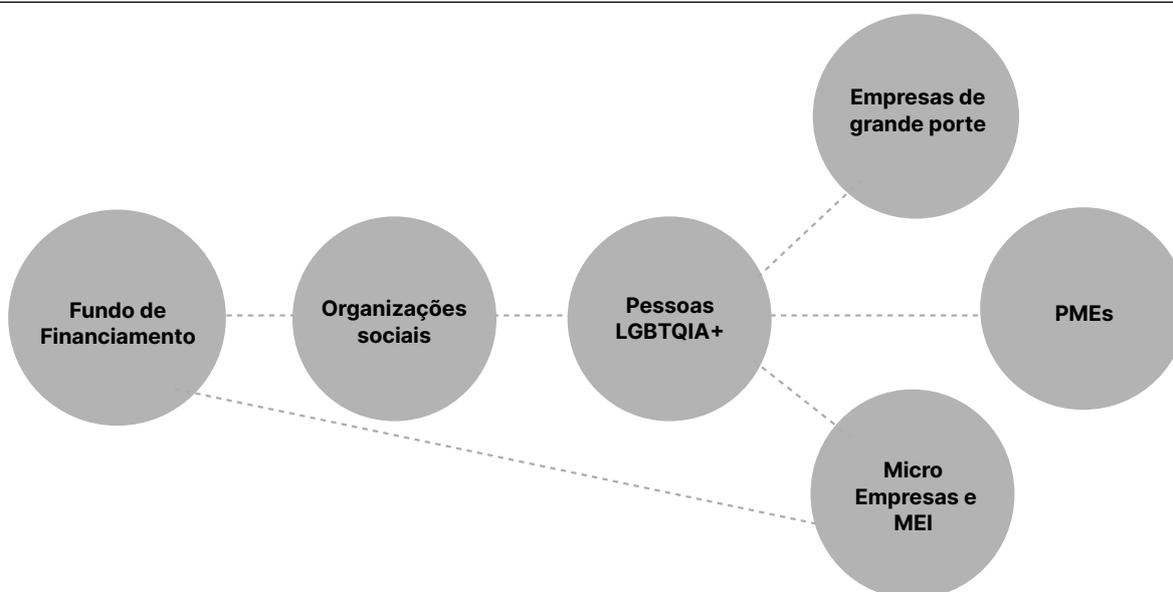
Iniciativas que buscam conectar diferentes atores a fim de promover oportunidades de geração de renda para a população LGBTQIA+, como a Triboq e a Feira Divers/A.

Os recortes adotados por esta pesquisa partem da seleção dos seguintes atores descritos anteriormente: fundos de financiamento, organizações sociais, microempresas e microempreendedores individuais (MEI), pequenas e médias empresas (PME) e empresas de grande porte.

Essa escolha tem por objetivo aprofundar a compreensão do impacto do financiamento oferecido por fundos de financiamento para organizações sociais e para iniciativas que desenvolvem projetos que fortaleçam e estimulem a inclusão econômica da população LGBTQIA+. De forma mais específica, a pesquisa buscou compreender de que maneira tais projetos têm contribuído para a geração de renda e inclusão econômica de pessoas LGBTQIA+, seja por meio da contratação em vagas de emprego, seja com a criação de novos negócios ou atividades formais e informais de obtenção de renda.

## Recortes adotados na pesquisa

---



Os fundos de financiamento e os editais de empresas aparecem como os principais financiadores e incentivadores tanto de organizações sociais quanto de pequenos empreendedores. Na amostra, foram identificadas algumas ocorrências de projetos realizados por microempresários individuais e startups que promovem ações para a geração de renda da população LGBTQIA+.

Os projetos e iniciativas desenvolvidos por organizações sociais e pequenos empreendedores têm buscado garantir a inserção no mercado de trabalho em grandes, médias e pequenas empresas, bem como o desenvolvimento de habilidades para a geração de renda, por meio da abertura de um negócio, ou mesmo para a prestação de serviços e venda de produtos de maneira informal.

# **CAPÍTULO 1**

## **DESAFIOS PARA A PROMOÇÃO ECONÔMICA DA POPULAÇÃO LGBTQIA+**

**Este capítulo apresenta  
as seguintes informações:**

1. Principais desafios
2. Principais marcos jurídicos

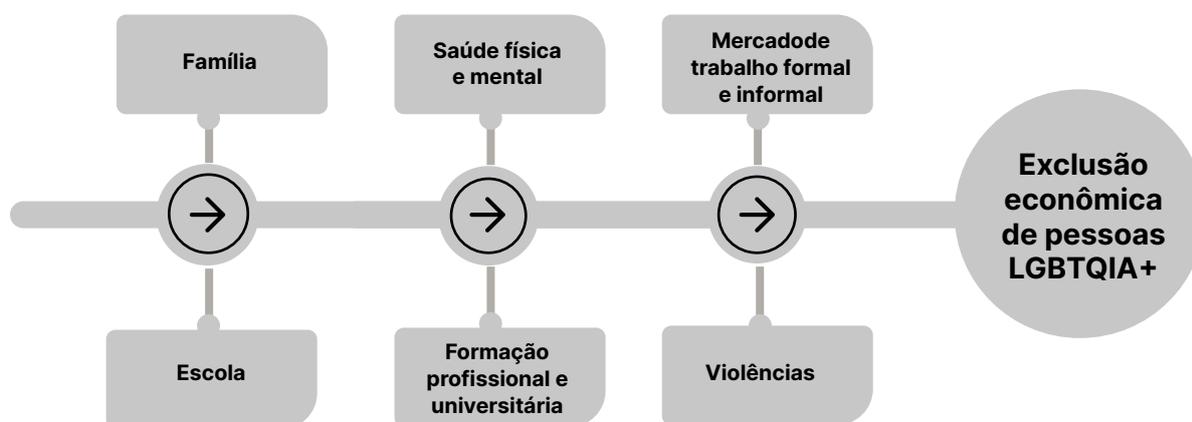
# 1. Principais desafios

A promoção econômica de pessoas LGBTQIA+ envolve uma série de esforços e medidas que antecedem a chegada dos sujeitos ao mercado de trabalho e a criação de um negócio ou a geração de outras formas de renda. Isso porque a exclusão econômica dessa população também engloba a existência de redes de apoio, o acesso à educação, a garantia à saúde e ao autocuidado, as violências experimentadas, dentre outros fatores. A discriminação sofrida por pessoas LGBTQIA+ ao longo de suas trajetórias acaba gerando uma série de prejuízos que incidem de forma cumulativa, impactando negativamente na estabilidade econômica dessa população.

A inclusão de pessoas LGBTQIA+ na economia e, em especial, na economia formal, depende do modo como essa população têm conseguido acessar seus direitos de forma igualitária em relação ao conjunto mais amplo da sociedade. Os prejuízos derivados de violações ao bem-estar e à integridade física, moral e psicológica de pessoas LGBTQIA+, portanto, também constituem desafios para a promoção econômica e devem ser considerados.

No diagrama abaixo é possível identificar um conjunto de violações e discriminações<sup>2</sup> que constituem as causas da exclusão econômica da população LGBTQIA+.

## Barreiras que aprofundam a exclusão econômica da população LGBTQIA+



2. Essas violações foram adaptadas ao contexto brasileiro a partir de análise realizada por Badgett et al. The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence. ScienceDirect - World Development, Vol. 120, 2019. Acesso em: 24 mar. 2024.

### **Família**

A família pode ser o primeiro e um dos principais espaços de acolhimento e de criação de relações de afeto e confiança, mas também pode funcionar para parte da população LGBTQIA+ como um ambiente de violências e exclusão. A saída precoce ou a expulsão de casa de pessoas LGBTQIA+, bem como as situações de preconceito e agressão que podem ocorrer, se somam à perda da rede de apoio familiar ao longo da vida de diferentes pessoas LGBTQIA+.

### **Violências**

Os altos índices de violência contra a população LGBTQIA+ no Brasil revelam não apenas a existência de um prejuízo sofrido por essa população, como também indicam a manutenção de uma compreensão preconceituosa sobre esses sujeitos por parte da sociedade. Tais violências, ocorridas em diferentes contextos, tendem a causar danos em todo o desenvolvimento profissional de uma pessoa LGBTQIA+.

### **Formação profissional e universitária**

O acesso a cursos técnicos e universitários consiste em um elemento importante na preparação para o mercado de trabalho. As dificuldades enfrentadas por pessoas LGBTQIA+ na família e na escola, porém, podem dificultar ou mesmo impedir este acesso, fazendo com que a pessoa LGBTQIA+ reduza seu tempo de formação, o que gera impactos para o acesso e à permanência no emprego. Essas barreiras são sentidas de modo ainda mais sensível por travestis, homens e mulheres trans, bem como por pessoas LGBTQIA+ negras e de baixa renda.

### **Escola**

A escola pode funcionar como espaço fundamental para o desenvolvimento de potencialidades afetivas e intelectuais, mas também funciona na trajetória de parcela da população LGBTQIA+ como um espaço de aprofundamento de discriminações, violências e bullying. A experiência de sofrer preconceito na escola pode afetar o bem-estar e a saúde de pessoas LGBTQIA+, provocando um baixo aproveitamento no aprendizado ou mesmo a evasão escolar, dificultando o acesso à formação profissional ou universitária.

### **Saúde física e mental**

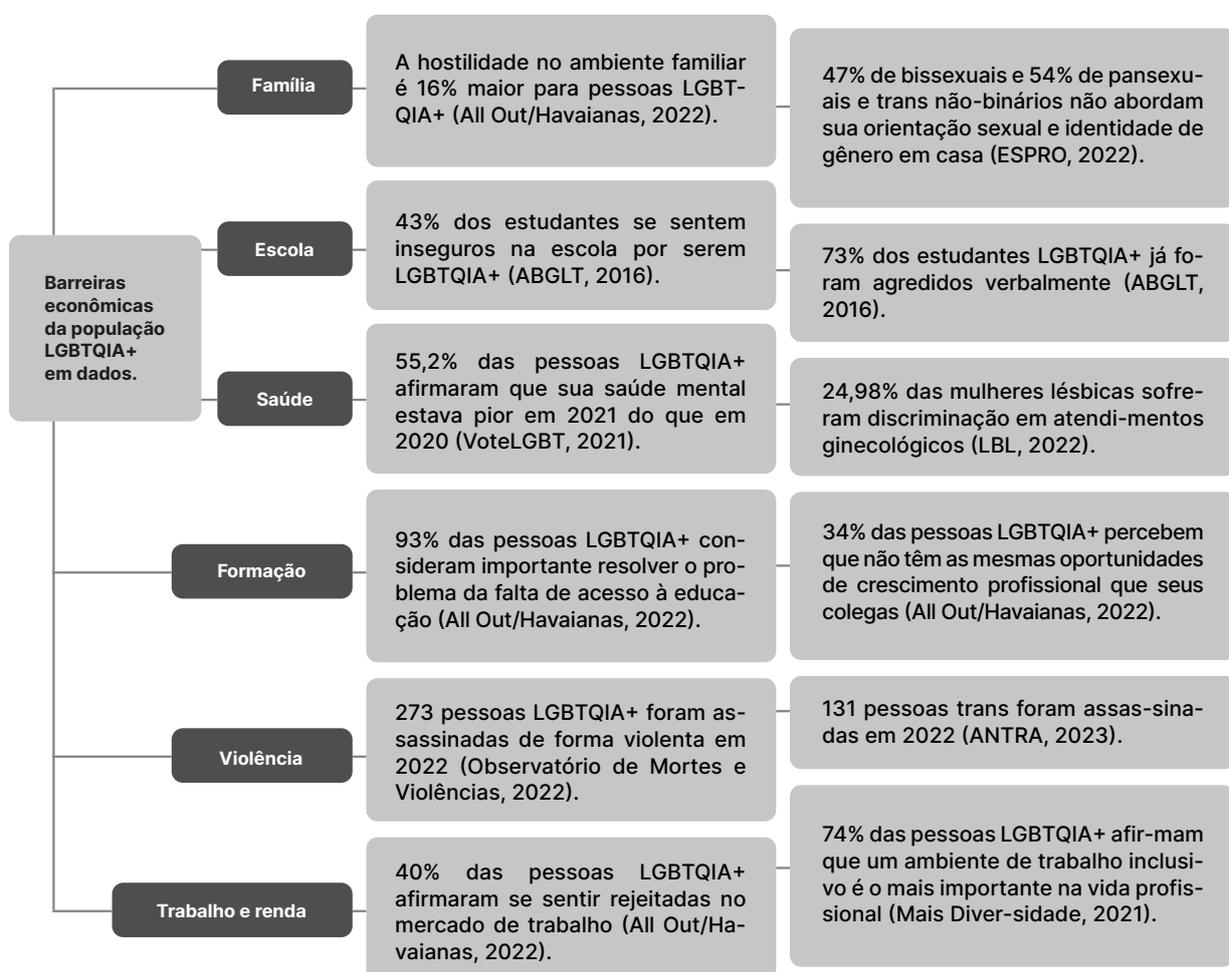
O acúmulo de violações vividas por pessoas LGBTQIA+ pode impactar negativamente a saúde física e mental, dificultando o acesso à formação ou mesmo a permanência no emprego ou a subsistência do negócio. As dificuldades no acesso a cuidados, serviços e procedimentos de saúde específicos para pessoas LGBTQIA+ e, sobretudo, para pessoas trans, também criam prejuízos na saúde de pessoas LGBTQIA+, dificultando o ingresso no mercado de trabalho e o desenvolvimento de atividades profissionais.

### **Mercado de trabalho formal e informal**

Pessoas LGBTQIA+ têm enfrentado dificuldades na hora de conseguir um emprego, em processos de seleção que, por vezes, deixam de escolhê-las. Essa dinâmica tem sido frequente na trajetória de pessoas LGBTQIA+, as fazendo migrar para trabalhos autônomos e informais, ou para situações em que empreendem não porque querem, e sim por necessidade. Essa exclusão também resulta, sobretudo para pessoas trans, na realização de trabalhos sexuais em razão da ausência de outras possibilidades de geração de renda. Mesmo quando conseguem ingressar no mercado de trabalho formal, os episódios de discriminação e os desafios para permanecer e progredir na carreira também são obstáculos que dificultam o acesso de pessoas LGBTQIA+ a condições igualitárias de geração de renda.

A insuficiência de dados e informações produzidas pelo Estado sobre pessoas LGBTQIA+ no Brasil ainda dificulta a identificação mais precisa e abrangente das barreiras vividas por essa população. A ausência de números sobre a quantidade de pessoas LGBTQIA+ alocadas em empregos formais, responsáveis por negócios, que atuam na informalidade ou estão desempregadas, por exemplo, impede a mensuração sobre o impacto da exclusão econômica com base em orientação sexual, identidade ou expressão de gênero.

Apesar disso, as organizações sociais têm desempenhado um relevante papel ao suprir as ausências de dados e informações por meio do desenvolvimento de pesquisas e levantamentos. Essas informações apontam para diferentes barreiras enfrentadas pela população LGBTQIA+ ao longo de toda sua trajetória de vida, impactando diretamente no acesso e na permanência ao mercado de trabalho e à geração de renda.



*“Começamos a perceber que temos que juntar tudo numa grande roda para acabar com as desigualdades. Temos essa importante decisão de estar militando por dias melhores para a população LGBTQIA+ e para isso vamos desenvolvendo vários trabalhos.”*

**Coordenador de Organização da Sociedade Civil**

*“Precisa ter um serviço que atenda a população LGBTI+, principalmente em relação a LGBTfobia. Na hora que a pessoa está no local de trabalho, como é que faz pra garantir a permanência, ascensão, as condições dignas de trabalho, você precisa ter algum meio dessa pessoa conseguir denunciar em caso de discriminação.”*

**Consultora da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**

---

O preconceito e a discriminação contra as pessoas LGBTQIA+ e a exclusão econômica gerada por esses fenômenos, embora tenham efeitos danosos nos dias atuais, possuem raízes mais profundas na história recente do país.

Até os anos 1980, pessoas LGBTQIA+ eram perseguidas em operações policiais simplesmente por frequentar baladas, clubes e restaurantes voltados a essa população.<sup>3</sup> Parte delas, inclusive, carregava consigo sua carteira de trabalho ao sair de casa a fim de comprovar serem trabalhadores, buscando evitar com isso a detenção baseada no então conhecido delito de “vadiagem”.

No mesmo período, a emergência das primeiras organizações políticas homossexuais, como o grupo Somos, trouxe à tona o peso da discriminação exercida sobre pessoas LGBTQIA+. A realização de manifestações de rua, que reuniram movimentos homossexuais e sindicais em torno de bandeiras como a defesa do “trabalhador homossexual”, denota a importância do tema já naquele período, em que eram raras, senão impossíveis, as chances de uma pessoa LGBTQIA+ poder assumir sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero no ambiente de trabalho.

De lá para cá, muito embora o mercado de trabalho ainda seja marcado por preconceitos contra pessoas LGBTQIA+, que dificultam ou mesmo impedem a formalização e a estabilidade econômica, algumas das soluções responsáveis por avanços nas condições de existência de pessoas LGBTQIA+ merecem destaque.

### **Contratações inclusivas**

Nos últimos anos, empresas e organizações privadas têm investido em ações que buscam efetivar a responsabilidade social e valorizar a diversidade, equidade e inclusão. Uma dessas medidas é a contratação inclusiva de pessoas LGBTQIA+ (e, de modo mais específico, de pessoas trans), que pode ocorrer por meio da reserva de vagas para esse público e em anúncios de vagas que encorajam a inscrição de pessoas LGBTQIA+.

---

3. Simões, Júlio Assis; Facchini, Regina. Na trilha do arco-íris: do movimento homossexual ao LGBT. São Paulo. Editora Perseu Abramo. 2009.

### **Grupos de afinidade**

Empresas e organizações privadas têm desenvolvido os chamados grupos de afinidade, derivados dos Employee Resource Groups (ERC, na sigla em inglês), e definidos como espaços internos à empresa ou organização que reúnem grupos de profissionais que compartilham entre si alguma característica ou identidade social, como ser LGBTQIA+. Os grupos de afinidade podem surgir tanto por iniciativa da empresa como dos próprios profissionais, possibilitando o desenvolvimento de discussões, ações e campanhas dentro e fora do ambiente de trabalho.

### **Políticas empresariais e organizacionais de diversidade**

Empresas e organizações têm buscado colocar em vigor mecanismos que reúnem de modo mais estruturado as práticas, regras e metas voltadas ao desenvolvimento de ambientes de trabalho diversos e inclusivos, como as políticas de diversidade.

Além de incorporar medidas como as contratações inclusivas e os grupos de afinidade, tais políticas têm direcionado esforços para: a) estabelecer áreas internas específicas ao tema da diversidade; b) criar regras de conduta que podem prever sanções para atos discriminatórios; c) estruturar programas de desenvolvimento profissional de pessoas LGBTQIA+, d) equiparar benefícios, como plano de saúde para cônjuges homoafetivos e; e) criar mecanismos específicos como protocolos para uso de nome social e ajuda de custos em procedimentos como hormonioterapias e cirurgias afirmativas de gênero, dentre outros.

### **Critérios de diversidade para fornecedores**

Empresas e organizações têm desenvolvido critérios de diversidade e inclusão para seus fornecedores, o que inclui o estabelecimento de regras e metas para que uma empresa possa atuar como fornecedora, como a necessidade de comprovação de existência de políticas internas de diversidade e inclusão por parte empresa fornecedora.

### **Cadeia de fornecimento**

Tendo em vista que as ações de diversidade, equidade e inclusão têm se concentrado de modo geral nas maiores empresas e organizações privadas, uma perspectiva adotada mais recentemente é a promoção da cadeia de fornecimento. Esta noção permite considerar não apenas desenvolvimento interno de ações de diversidade, mas como tais ações também impactam clientes, parceiros e fornecedores. A adoção de critérios de diversidade para fornecedores, por exemplo, fortalece e valoriza a cadeia de fornecimento.

### **Oferecimento de capacitações e de habilidades profissionais**

Voltadas às pessoas LGBTQIA+ por meio de cursos, oficinas e projetos, essas iniciativas incluem: a) cursos para o aprendizado de habilidades profissionais; b) apoio na construção de capacidades para o mercado de trabalho, como a construção de currículos e a realização de entrevistas; c) ajuda de custos e apoio em momentos de crise; d) treinamentos focados na capacitação de pessoas LGBTQIA+ para que possam atuar como treinadores em diversidade, equidade e inclusão LGBTQIA+, como o realizado pelo projeto Pride da OIT Brasil.

### **Fortalecimento de conexões com contratantes**

Diferentes atores representados no ecossistema de promoção econômica das pessoas LGBTQIA+ têm buscado fortalecer as conexões entre pessoas LGBTQIA+ e potenciais contratantes, sobretudo tendo em vista que a contratação e a formalização de negócios geridos por pessoas LGBTQIA+ constitui um dos maiores desafios para a inclusão econômica. Tais ações têm ocorrido por meio da criação de redes, feiras e eventos, bem como iniciativas voltadas a desenvolver bancos de currículos de pessoas LGBTQIA+.

### **Incentivo à formalização e habilidades de negócios**

Organizações sociais, empresas e entidades como o SEBRAE vem realizando ações e medidas direcionadas à formalização de negócios administrados por pessoas LGBTQIA+, por meio do oferecimento de cursos e treinamentos por diferentes atores, por exemplo.

### **Fortalecimento de redes**

O estabelecimento de fóruns empresariais, câmaras de comércio e de iniciativas lideradas por gestões públicas e organizações sociais têm estimulado o fortalecimento de redes entre os atores que compõem o ecossistema de inclusão econômica da população LGBTQIA+, possibilitando uma atuação integrada por meio de diferentes atores.

### **Consumo afirmativo**

Prática crescente na qual o consumidor busca escolher um serviço ou produto a partir de diferentes critérios, como as preocupações com sustentabilidade e diversidade envolvidas no consumo. Um desses critérios é a valorização de negócios liderados ou compostos por pessoas LGBTQIA+ ou o boicote a marcas acusadas de estimular o preconceito.

## **Pesquisas e diagnósticos**

Uma medida também adotada por diferentes atores, sobretudo por organizações da sociedade civil, para compreensão mais precisa sobre as dificuldades encontradas por pessoas LGBTQIA+ ao buscar um emprego, ao abrir um negócio ou ao gerar renda de forma autônoma ou informal é a produção de levantamentos e pesquisas. Frente a um cenário de ausência de dados oficiais sobre a inclusão econômica de pessoas LGBTQIA+, tais medidas ajudam a aprofundar desafios e identificar prioridades nessa agenda.

---

*“A pandemia demonstrou que a população LGBTQIA+ estava desempregada ou precarizada; isso gerou transformações nas ações e iniciativas. Aumentou a busca por ajuda de custo, onde, então, foi necessário fazer alguma distribuição de cestas básicas. Essas distribuições foram direcionadas para pessoas empreendedoras, que tiveram seus negócios fechados, e também para aqueles que tiveram sua carteira de trabalho rescindida.”*

**Diretor de Organização da Sociedade Civil**

*“Inclusão é um processo de mão dupla, ele é institucional, mas envolve posturas além de políticas.”*

**Diretor de Fórum Empresarial**

*“O empreendedorismo é, às vezes, uma saída. Mas a institucionalização do empreendedorismo possui uma burocracia muito difícil.”*

**Diretor de Organização da Sociedade Civil**

## Eventos marcantes para geração de renda LGBTQIA+ no Brasil



1964

Decreto Legislativo nº 104. Aprova a Convenção nº. 111, relativa à discriminação em matéria de emprego e de profissão, concluída em Genebra, em 1958, na 42ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

2006

Declaração dos Princípios de Yogyakarta. Aplicação de legislação internacional de direitos humanos a pessoas LGBTQIA+. Afirma que todas as pessoas possuem direito ao trabalho digno e produtivo, sem discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero.

2008

1ª Conferência Nacional de Políticas Públicas e Direitos Humanos LGBT. Foram 37 diretrizes apresentadas voltadas para promover e garantir a inserção de ações de empregabilidade para esta população.

Criação da Câmara de Comércio e Turismo LGBT do Brasil. Visa promover o intercâmbio de conhecimento e de relações comerciais e empresariais entre as pessoas físicas, fortalecendo o empreendedorismo e o desenvolvimento socioeconômico e cultural dessa população.

2009

Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos LGBT. Apresenta ações do Ministério do Trabalho para a inserção dessa população.

Recomendação nº 200 sobre o HIV, Aids e o Mundo do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Indica às organizações de empregadores e de trabalhadores a promoção e apoio aos esforços nacionais e internacionais em resposta ao HIV e à Aids no mundo do trabalho.

2010

2ª Conferência Nacional de Políticas Públicas e Direitos Humanos LGBT. Criação de diretrizes voltadas para implementação, nas três esferas governamentais, de um sistema de inserção no trabalho, emprego e renda da população LGBT.

2013

2011

Criação do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. Instituição que reúne e mobiliza empresas comprometidas com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, reconhecendo os direitos dessa comunidade, da Diversidade, Equidade e Inclusão.

Criação do Projeto TransEmpregos. Organização direcionada à empregabilidade de pessoas trans, com banco de currículos e mediação entre vagas e oportunidades de emprego e pessoas trans que buscam inserção no mercado de trabalho formal.

2015

Manual de Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no mundo do trabalho (OIT, UNAIDS e PNUD). Orienta para implementação de procedimentos simples, que devem ser acompanhados do compromisso com o tema da igualdade de oportunidades e tratamento, e direito ao trabalho digno.

Criação do Programa Transcidadania, no âmbito da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania da Prefeitura de São Paulo. Prevê a inserção profissional, reintegração social e promoção da cidadania de travestis, mulheres trans e homens trans. A ação foi replicada, posteriormente, em outras localidades do país.

2018

2016

Criação inédita de reserva de vagas para pessoas trans e travestis no ingresso ao ensino superior na Universidade Federal do Sul da Bahia.

Decreto nº 8727, de 2016. Regulamenta o uso do nome social e o respeito à identidade de gênero de travestis e pessoas trans na administração pública federal.

2021

Decreto Estadual nº 56.229, de 2022, do Rio Grande do Sul. Estabelece ação afirmativa de reserva de vagas para pessoas trans, dentre outros grupos minorizados, em cargos efetivos e temporários na administração pública do Poder Executivo estadual.

Defensoria Pública do Estado de São Paulo estabelece a reserva de vagas de 2% para pessoas trans em seus concursos públicos de ingresso na carreira.

Lei Municipal 5.206, de 2022, de Juazeiro do Norte, Ceará. Estabelece cotas para o ingresso de pessoas trans e travestis no serviço público municipal em cargos efetivos e temporários.

2023

2022

Portaria nº 209, de 2023, do Ministério Público da União. Prevê a reserva de vagas para pessoas trans dentro da faixa de 10% destinada para grupos minorizados em concursos públicos de ingresso na carreira.

Projeto de Lei Federal nº 3109, de 2023. Proposto pela deputada federal Erika Hilton (PSOL-SP), o projeto prevê a reserva de vagas de 5% para pessoas trans e travestis nos processos seletivos de ingresso nas universidades e institutos federais.

2024

Projeto de Lei Estadual nº 644, de 2024, do Rio de Janeiro. Apresentado pela deputada estadual Dani Balbi (PCdoB-RJ), prevê a reserva de vagas para pessoas trans de 3% nas universidades estaduais cariocas.

Projeto de Lei Federal nº 354, de 2024. Proposto pela deputada federal Erika Hilton, o projeto prevê a reserva de vagas de 2% em concursos públicos para mulheres trans, transexuais, travestis, pessoas não-binárias, homens trans, transmasculinos e pessoas intersexo.

## 2. Principais marcos jurídicos

Apesar da inexistência de uma lei federal que estabeleça reserva de vagas de emprego para pessoas LGBTQIA+ em toda a administração pública federal ou em empresas privadas, a legislação brasileira tem compreendido a necessidade de criação de políticas inclusivas e reparatórias para outros marcadores sociais transversais a esta população, por meio das seguintes legislações:

### Leis federais sobre contratações inclusivas para grupos vulnerabilizados

Lei/Ano	O que diz	A quem se aplica
<a href="#">Lei nº 8.213/1991</a>	Estabelece reserva de vagas para pessoas com deficiência (PcD) em empresas, respeitando suas capacidades e habilidades.	Empresas a partir de 100 colaboradores devem contratar ao menos 2% de funcionários PcD.
<a href="#">Lei nº 10.097/2000</a>	A Lei do Jovem Aprendiz regula o trabalho de jovens a partir de 14 anos (na condição de aprendizes) e a oferta de vagas de trabalho até os 18 anos.	Estabelecimentos devem matricular em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem entre 5% e 15% de seus trabalhadores.
<a href="#">Lei nº 10.741/2003</a>	O Estatuto da Pessoa Idosa estipula que a idade será critério de desempate em concursos públicos e que a oferta de vagas não deverá discriminar em razão da idade.	Empresas podem estabelecer cotas para inclusão de pessoas idosas em seus quadros.
<a href="#">Lei nº 12.288/2010</a>	O Estatuto da Igualdade Racial estabelece a criação de ações afirmativas no sistema educacional, no serviço público e na iniciativa privada.	Por ter abrangência nacional, a Lei está direcionada a todas as instâncias e sistemas, nas áreas de educação, saúde e emprego.

Mais recentemente, o governo federal, governos estaduais e municipais têm concentrado seus esforços na promoção de políticas e medidas que busquem aprimorar a legislação brasileira, incentivando diferentes atores a atuar em rede para promover a empregabilidade e a geração de renda da população LGBTQIA+. O quadro a seguir apresenta algumas das ações mais recentes.

## Medidas e atos normativos federais voltados à empregabilidade e geração de renda LGBTQIA+

Normativa/Ano	O que diz
<b>Portaria nº 6/2019, MMFDH</b>	<b>Cria o Grupo de Trabalho de Empregabilidade LGBT.</b>
<u>Lei nº 14.822/2024</u>	Destina R\$ 27.223.794 para a promoção e defesa dos direitos das pessoas LGBTQIA+, a serem administrados pela Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+ do Ministério dos Direitos Humanos, tendo como um dos objetivos a promoção da empregabilidade e geração de renda. A legislação está vinculada à Lei 14.802/2024 que estabelece o Plano Plurianual para 2024 a 2027, no qual um dos objetivos específicos listados é o de “promover empregabilidade e geração de renda para a população LGBTQIA+ em situação de vulnerabilidade social”.
<u>Portaria nº 88/2024, MDHC</u>	Institui, no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, a Estratégia Nacional de Trabalho Digno, Educação e Geração de Renda, orientada às pessoas LGBTQIA+ em situação de vulnerabilidade social. Fazem parte da Estratégia: criação do Plano Nacional de Trabalho Digno; criação do Programa Nacional de Trabalho Digno, Educação e Geração de Renda; criação de um Comitê para o Acompanhamento e Monitoramento das Ações e de um Comitê de Oportunidades Econômicas para pessoas LGBTQIA+.

# CAPÍTULO 2

## PROJETOS SOBRE EMPREGABILIDADE E GERAÇÃO DE RENDA LGBTQIA+

**Este capítulo apresenta  
as seguintes informações:**

1. Características dos projetos
2. Impactos e resultados dos projetos
  - 2.1 A geração de empregos como resultado
  - 2.2 A geração de negócios como resultado
3. Monitoramento
4. Autoavaliação das organizações e iniciativas sobre os projetos

# 1. Características dos projetos

As 104 organizações sociais e iniciativas consultadas nesta pesquisa foram solicitadas a selecionar um projeto principal, já concluído ou em fase de desenvolvimento, que tivesse como objetivo a promoção econômica das pessoas LGBTQIA+ no país.

Grande parte dos projetos selecionados por elas, 92%, têm em comum o fato de serem liderados por pessoas LGBTQIA+, em razão do maior grau de aproximação com esta população e capacidade de diálogo com este público.

As organizações sociais brasileiras, historicamente, têm desenvolvido múltiplas saídas para superar os desafios da geração de renda da população LGBTQIA+. Uma série de iniciativas também têm sido implementadas nessa direção por startups, microempresários e outros atores. Entre as organizações e iniciativas consultadas, a maior parte dos projetos desenvolvidos com objetivo de promoção econômica LGBTQIA+, 55,8%, foca tanto na empregabilidade (atividades e habilidades para geração de emprego) quanto no empreendedorismo (atividades e habilidades para geração de negócios).

Os projetos específicos de empreendedorismo LGBTQIA+, 27,9%, são mais numerosos que os voltados exclusivamente para a empregabilidade, 16,3%.

## Foco dos projetos para geração de renda LGBTQIA+

---



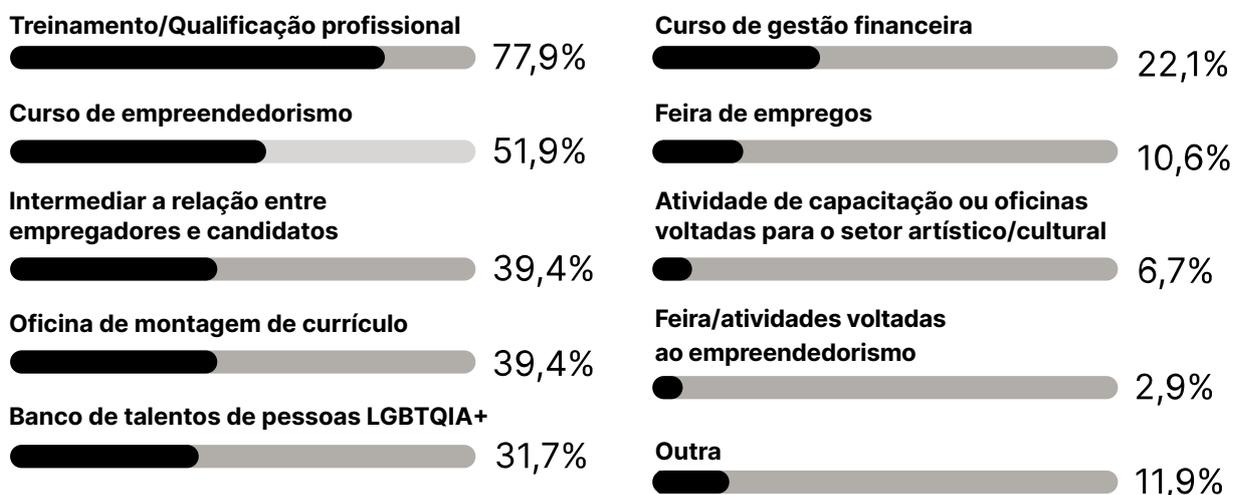
Ao longo dos últimos anos, houve aumento substantivo do número de projetos empenhados pelas organizações sociais e iniciativas com o foco na geração de renda para as pessoas LGBTQIA+. Entre as entidades consultadas, observa-se que a maior parte dos projetos, 63,4%, teve início entre 2021 e 2023, como demonstra a figura a seguir. Este percentual crescente tende a indicar que as organizações e iniciativas acessadas, muitas delas criadas a partir de 2016, vêm direcionando cada vez mais seus esforços para atividades que visam a promoção econômica LGBTQIA+.

### Ano de Implementação do projeto



Os projetos com o objetivo de inclusão econômica e geração de renda das pessoas LGBTQIA+ desenvolvidos pelas organizações e iniciativas são caracterizados também por significativa variedade de atividades que buscam, por sua vez, oferecer diferentes habilidades ao público participante. O treinamento e qualificação profissional é a principal atividade realizada em 77,9% dos projetos. Os cursos de formação em empreendedorismo também são atividades desempenhadas por mais da metade dos projetos, ou seja, 51,9%.

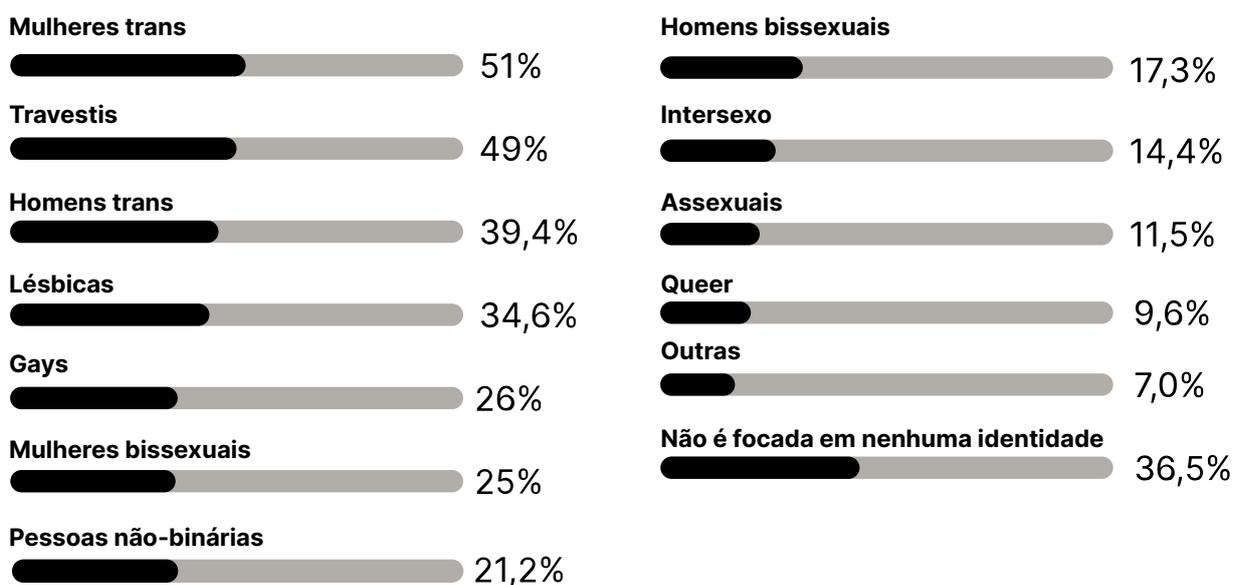
### Atividades realizadas pelos projetos de geração de renda



O público-alvo prioritário do principal projeto das organizações e iniciativas para a promoção econômica LGBTQIA+ é a população trans: 51% são focados em mulheres trans, 49% em travestis e 39,4% em homens trans. Há uma tendência de priorização das identidades trans femininas. O maior foco dado às transidentidades demonstra que as organizações, a partir de seus projetos, têm buscado responder às disparidades econômicas entre as pessoas LGBTQIA+, priorizando os grupos da sigla mais vulnerabilizados historicamente.

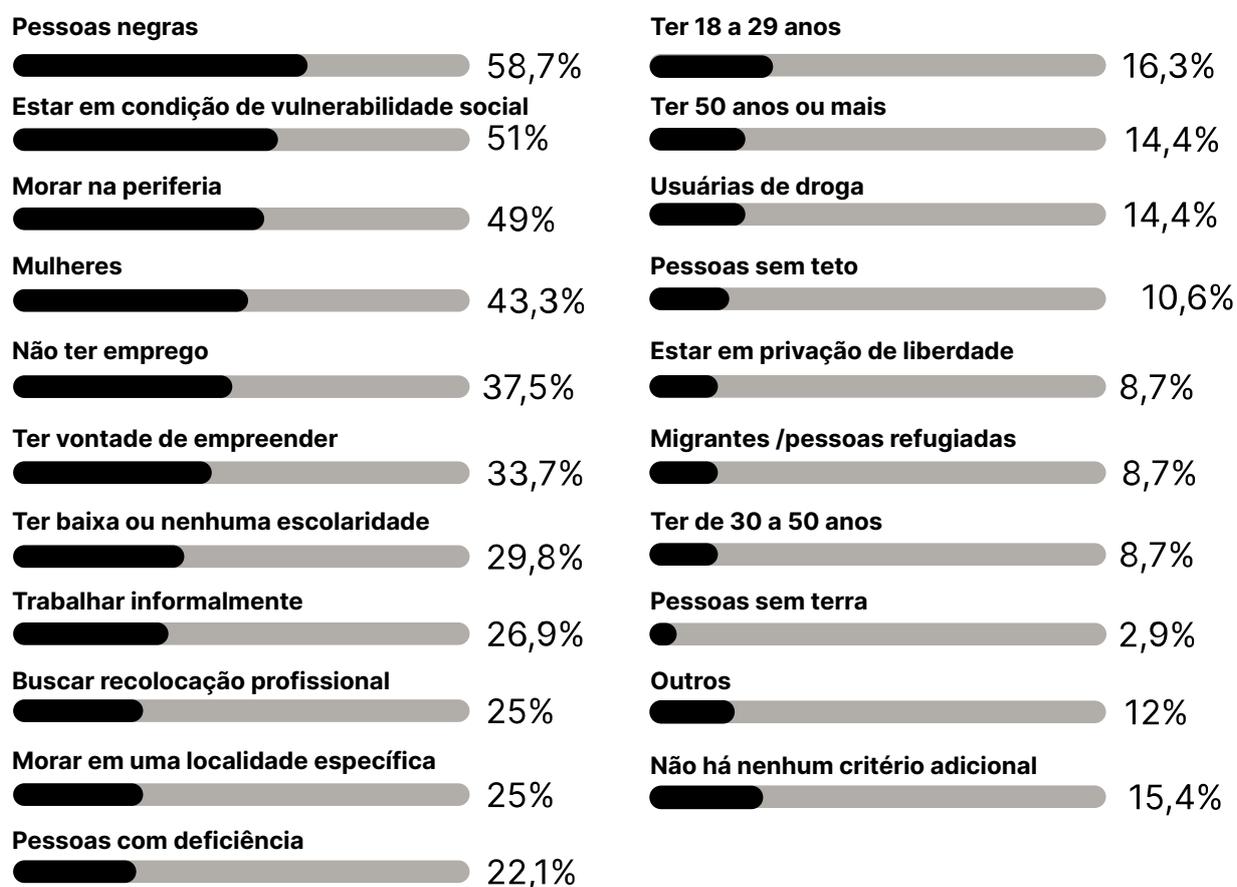
As identidades consideradas emergentes, do ponto de vista da organização política, como as pessoas não-binárias, intersexo e assexuais, ainda não figuram como os públicos-alvo mais comuns dos projetos. Contudo, há um percentual significativo de projetos que não focam em nenhuma identidade específica, mas que compreendem as identidades LGBTQIA+ de modo mais amplo, correspondendo a 36,5% dos projetos.

## Público-alvo dos projetos



A interseccionalidade também tende a caracterizar as escolhas das organizações e iniciativas pelos públicos-alvo dos projetos. Além de ser LGBTQIA+, mais da metade dos projetos consideram que ser uma pessoa negra e estar em situação de vulnerabilidade social são critérios adicionais para escolha do público-alvo, em 58,7% e 51% dos casos, respectivamente. Morar na periferia também é um critério significativo para 49% dos projetos.

## Critérios adicionais para escolha de público-alvo



\*As organizações e iniciativas assinalaram mais de uma alternativa.

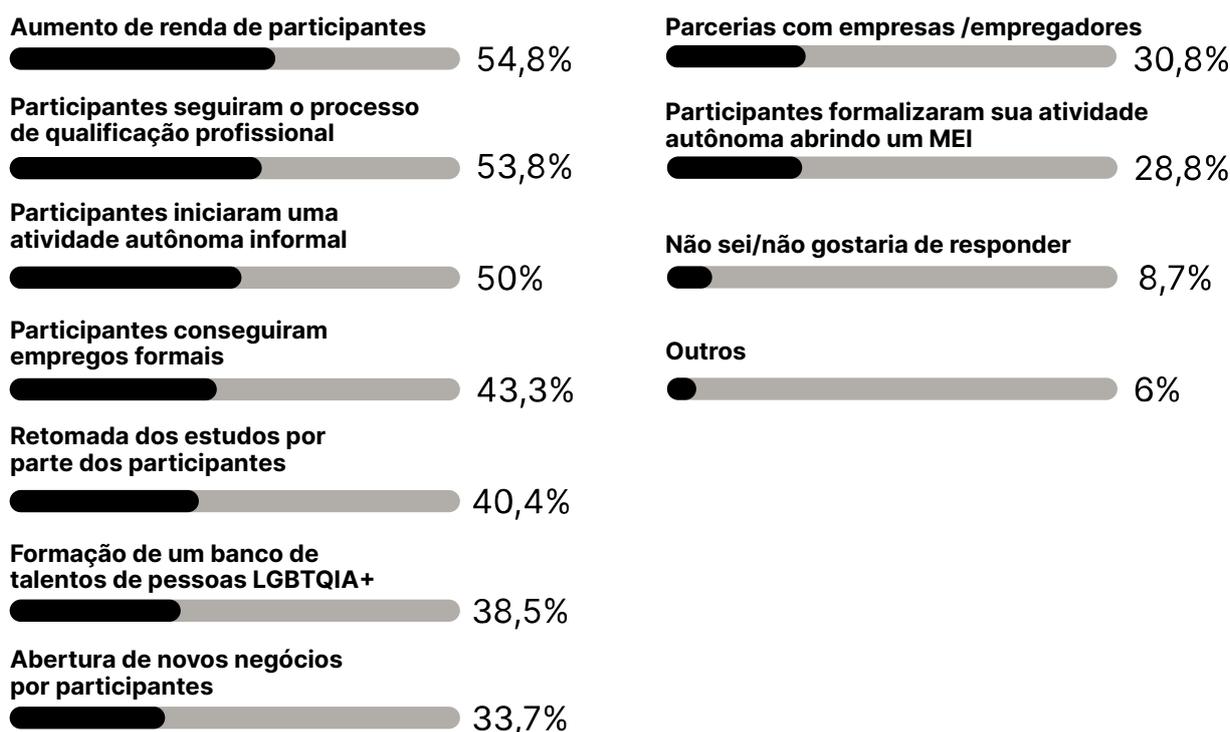
Considerar as intersecções nos critérios para escolher o público-alvo priorizado nos projetos parte do pressuposto que as pessoas LGBTQIA+ não são apenas constituídas pela orientação sexual e identidade de gênero. Mais do que isso, elas apresentam outros marcadores sociais que as diferenciam e que tendem a colaborar para o aprofundamento das desigualdades e da exclusão econômica que enfrentam.

## 2. Impactos e resultados dos projetos

Todas as organizações e iniciativas foram levadas a responder sobre os impactos positivos dos projetos para a geração de renda da população LGBTQIA+. O aumento da renda é o impacto positivo mais relatado por elas, correspondendo a 54,8% das respostas.

Metade das organizações e iniciativas também afirma que as pessoas participantes dos projetos iniciaram alguma atividade autônoma informal e 43,3% que o público-alvo conseguiu empregos formais.

### Principais impactos positivos do projeto em geração de renda LGBTQIA+



\*As organizações e iniciativas assinalaram mais de uma alternativa.

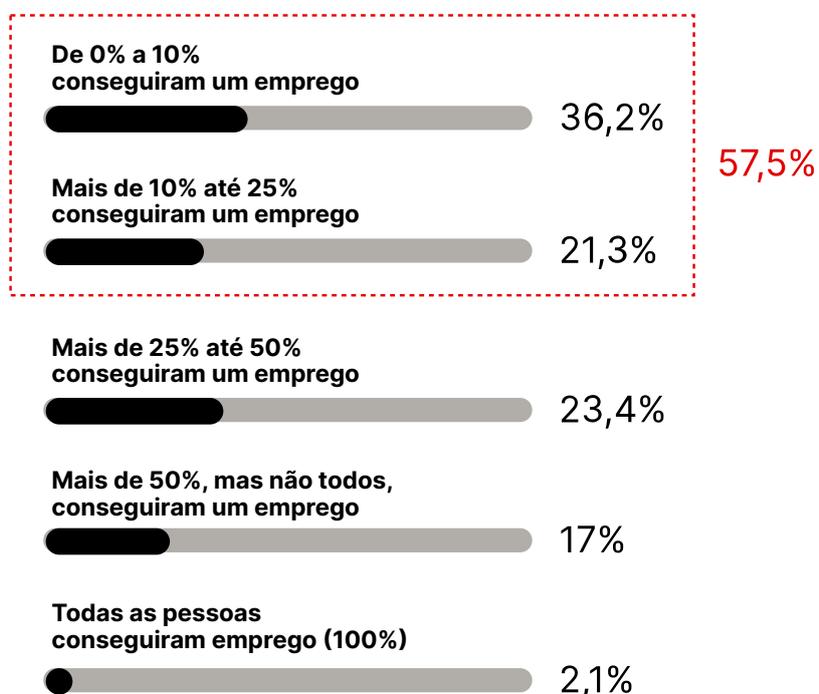
Contudo, quando foram solicitadas a responder de modo específico sobre a conversão da participação nos projetos em emprego (empregabilidade) e/ou em negócios (empreendedorismo), os limites dos resultados alcançados pelos projetos ficam mais evidentes. Essas informações estão apresentadas nas duas subseções seguintes.

## 2.1. A geração de empregos como resultado

Entre as 47 organizações e iniciativas pesquisadas que dizem ter condições de relatar se houve contratações formais, 57,5% afirmaram que no máximo ¼ dos participantes acessaram empregos formais após a participação nos projetos. Este percentual indica desafios para converter a participação nos projetos em geração de emprego.

### Percentual de participantes dos projetos contratados formalmente

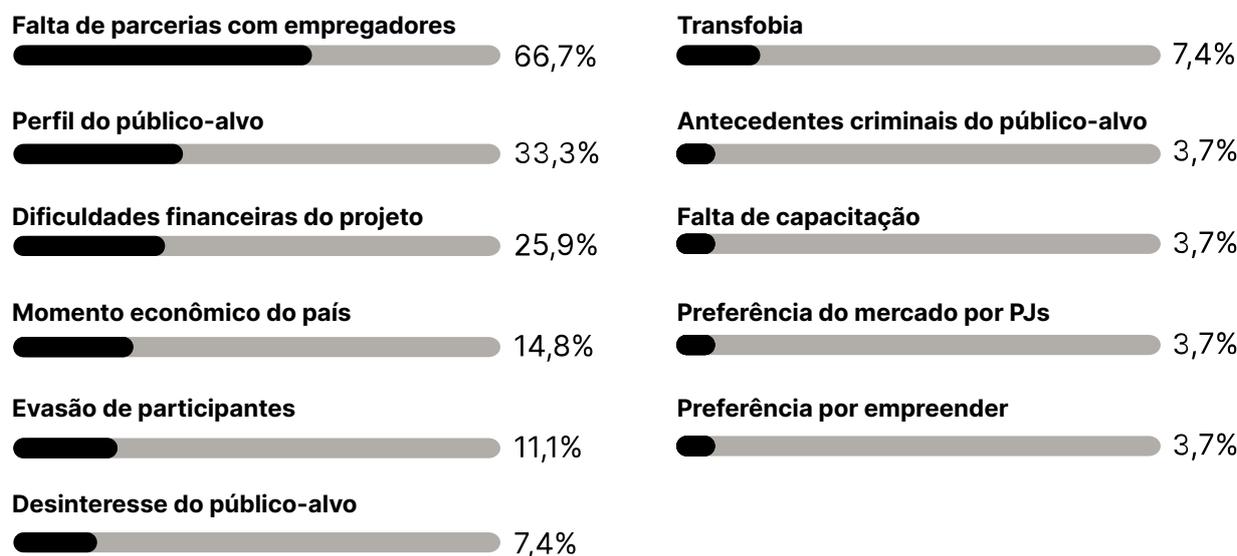
Dados referentes às 47 organizações e iniciativas pesquisadas que conseguem apontar se houve conversão de participação nos projetos em empregos.



Entre as organizações e iniciativas que relataram uma baixa conversão da participação em contratações (de 0% a 25%), a principal causa identificada é a falta de parceria com empregadores, com concentração de 66,7% das respostas.

## Motivos para a baixa conversão da participação nos projetos em vagas de emprego formais

Apenas organizações e iniciativas que relataram baixa conversão de contratação (de 0% a 25% participantes).



\*As organizações e iniciativas assinalaram mais de uma alternativa.

Este dado ajuda a demonstrar que para o efetivo alcance dos resultados dos projetos, não basta apenas os esforços fundamentais das organizações sociais e iniciativas em implementar ações para a geração de renda de pessoas LGBTQIA+ por meio de atividades que as preparem para o mercado de trabalho formal.

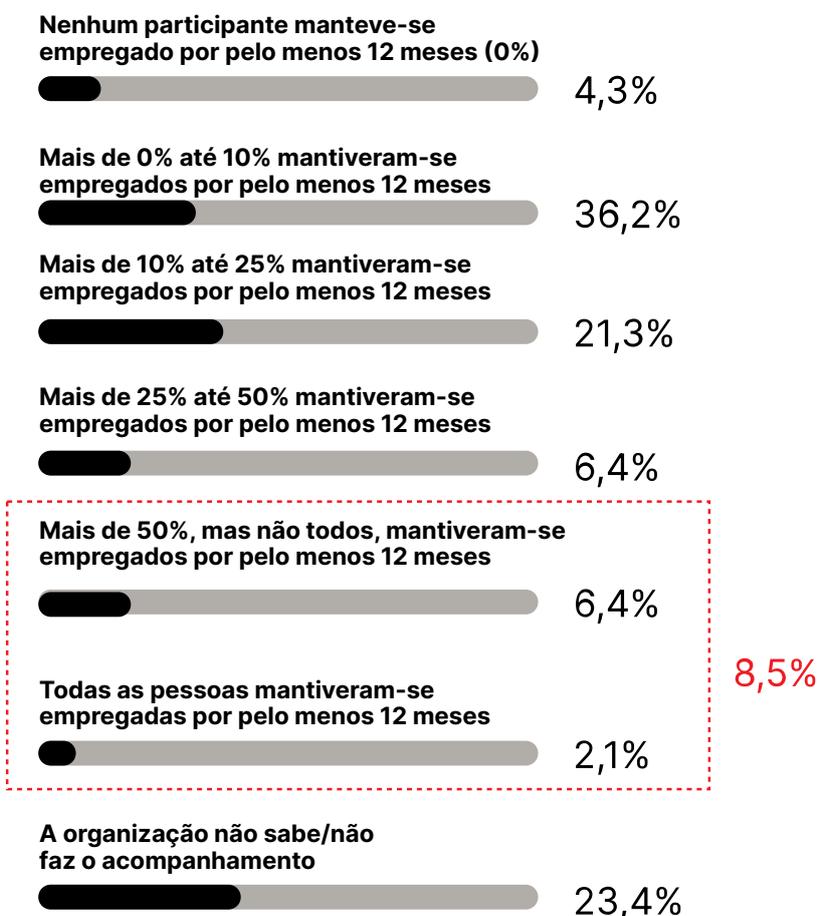
É necessário, de modo complementar, o maior interesse dos empregadores na contratação de pessoas LGBTQIA+. No caso das grandes empresas, o aprimoramento de políticas e ações internas em Diversidade, Equidade e Inclusão, a partir de processos seletivos e programas de trainee inclusivos, bem como o desenvolvimento de carreiras LGBTQIA+, por exemplo, têm sido respostas cada vez mais recorrentes, mas ainda longe de ter ampla aderência no meio empresarial. Para a realidade das pequenas e médias empresas, com menos recursos e colaboradores, a articulação com as organizações sociais locais que possuem projetos voltados à empregabilidade LGBTQIA+ pode ser uma estratégia possível para contratar esta população.

A permanência de pessoas LGBTQIA+ no emprego é outro resultado dos projetos para a empregabilidade que se mostra limitado: apenas 8,5% das organizações e iniciativas pesquisadas, que sabem relatar se houve contratação formal de participantes dos projetos, afirmaram que mais da metade deles mantiveram o emprego por pelo menos 12 meses.

O desconhecimento ou a ausência de acompanhamento de participantes após ingresso no mercado, mencionado por 23,4% das organizações, também dificultam que elas consigam mensurar precisamente estes resultados.

### Permanência no emprego formal após participação no projeto

Dados referentes às 47 organizações que conseguem apontar se houve contratação, considerando a manutenção no emprego por pelo menos 12 meses.

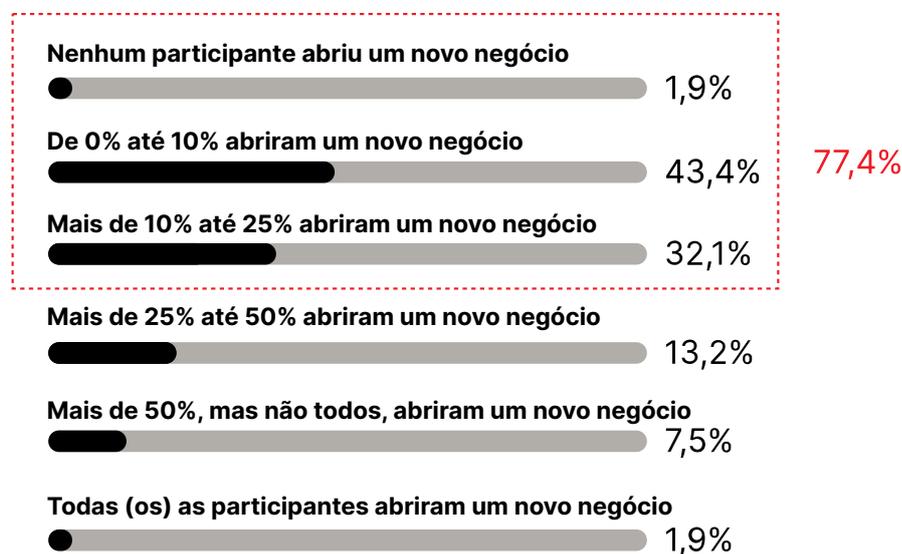


## 2.2 A geração de negócios como resultado

A conversão de participação nos projetos em abertura de negócios também é baixa. Entre as 53 organizações e iniciativas pesquisadas, e que conseguem apontar se houve a abertura de novos negócios após a participação das pessoas LGBTQIA+ no seu projeto, 77,4% afirmam que apenas ¼ ou menos dos participantes abriram novos negócios.

## Percentual de participantes dos projetos que abrem novos negócios

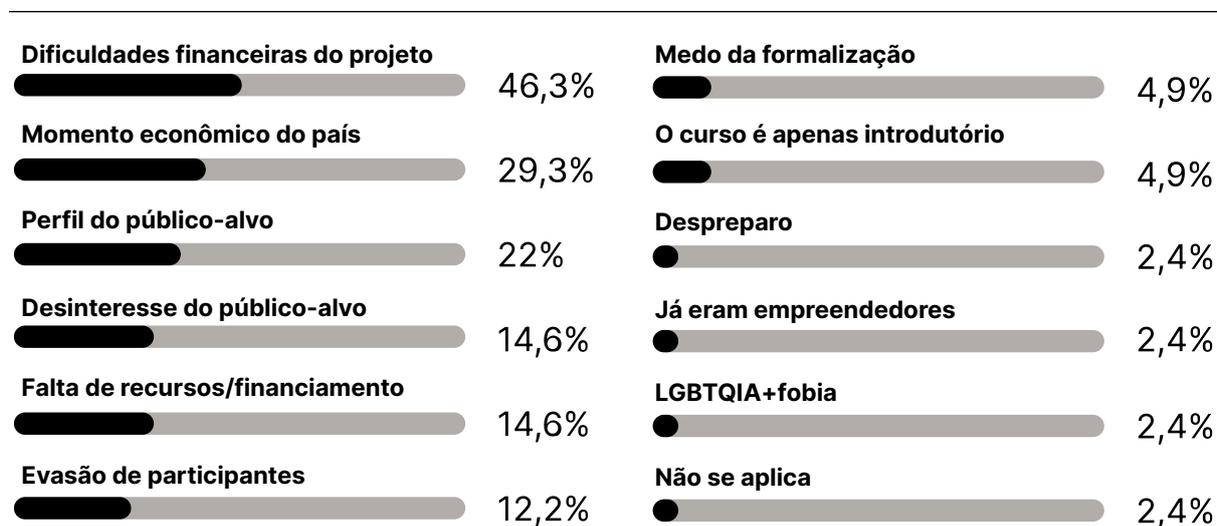
Dados referentes apenas às 53 organizações e iniciativas pesquisadas que conseguem apontar se houve conversão da participação nos projetos em abertura de novos negócios.



O principal motivo para que somente  $\frac{1}{4}$  dos participantes ou menos dos projetos abram seu próprio negócio são as dificuldades financeiras do projeto, segundo as organizações e iniciativas que relataram baixa conversão de participação em negócios (de 0% até 25%).

## Motivos para baixa conversão da participação nos projetos em abertura de negócio

Dados referentes apenas às organizações e iniciativas que relataram baixa conversão da participação em abertura de novos negócios (de 0% até 25% dos participantes).



\*As organizações e iniciativas assinalaram mais de uma alternativa.

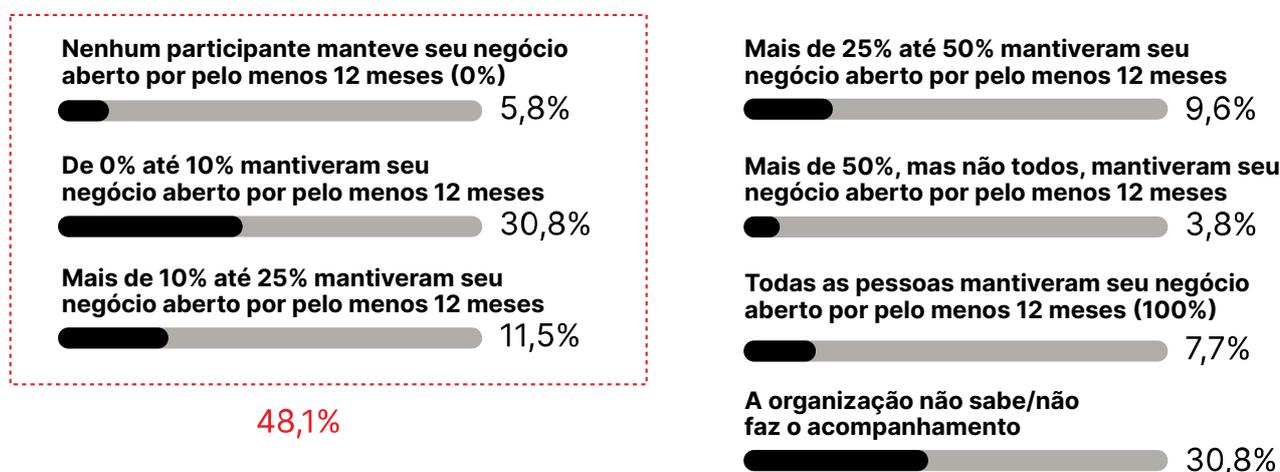
Embora as organizações e iniciativas relacionem principalmente a baixa conversão de participação no projeto em abertura de negócios às dificuldades financeiras do projeto, fatores externos às organizações e iniciativas também devem ser considerados. As dificuldades de abertura de negócios formais no Brasil são muitas, como a superação da burocracia, as poucas linhas de financiamento especiais para abertura de novos negócios e o peso exercido na receita de empresas em razão das obrigações tributárias<sup>4</sup>.

Além disso, grupos vulnerabilizados que buscam empreender, em muitos casos, engajam nesta forma de geração de renda pela necessidade, geralmente com objetivo de criar condições imediatas de subsistência, e não por uma visão de mercado e de oportunidades para investimentos. O empreendedorismo de necessidade que marca a informalidade e o trabalho autônomo no país, do qual a população LGBTQIA+ também participa, é uma alternativa encontrada pelos sujeitos para contornar a ineficiência do Estado e do setor privado em gerar trabalho digno para todas as pessoas.

Os novos negócios abertos por participantes dos projetos voltados à promoção econômica de pessoas LGBTQIA+ por meio do empreendedorismo são marcados pela instabilidade e pela baixa longevidade: 48,1% das organizações e iniciativas que sabem se houve a abertura de novos negócios por participantes afirmaram que no máximo ¼ mantêm seus empreendimentos abertos por pelo menos 12 meses.

### Percentual de participantes que mantiveram seu negócio aberto por pelo menos 12 meses

Dados referentes apenas às 53 organizações e iniciativas que conseguem apontar se houve abertura de novos negócios pelas pessoas participantes dos projetos.



4. Sebrae. Quais os problemas mais comuns ao iniciar um negócio? Portal Sebrae, jul. 2022. Acesso em: 12 fev. 2024.

Se existem dificuldades no momento de abertura de um negócio, o mesmo vale para mantê-los. Entre os negócios formais, por exemplo, a taxa brasileira de mortalidade das pequenas empresas é alta<sup>5</sup>. Os microempreendimentos individuais, MEIs, são os que mais encerram os negócios no país. Novamente, as condições externas aos projetos, como baixo retorno financeiro, dificuldade de contar com colaboração familiar, ausência de condições para investir no negócio, pouco apoio do Estado para acesso a crédito e investimento, entre outros, também ajudam a explicar a instabilidade da manutenção de atividades empreendedoras.

A alta incidência de organizações e iniciativas que não têm informações sobre o percentual de participantes que mantiveram seu negócio ou não fazem o acompanhamento do público-alvo após conclusão dos projetos, 30,8%, pode sugerir que há dificuldades das gestões dos projetos em monitorá-los. Alguns achados em torno do monitoramento dos projetos são discutidos nas próximas seções.

### **3. Monitoramento**

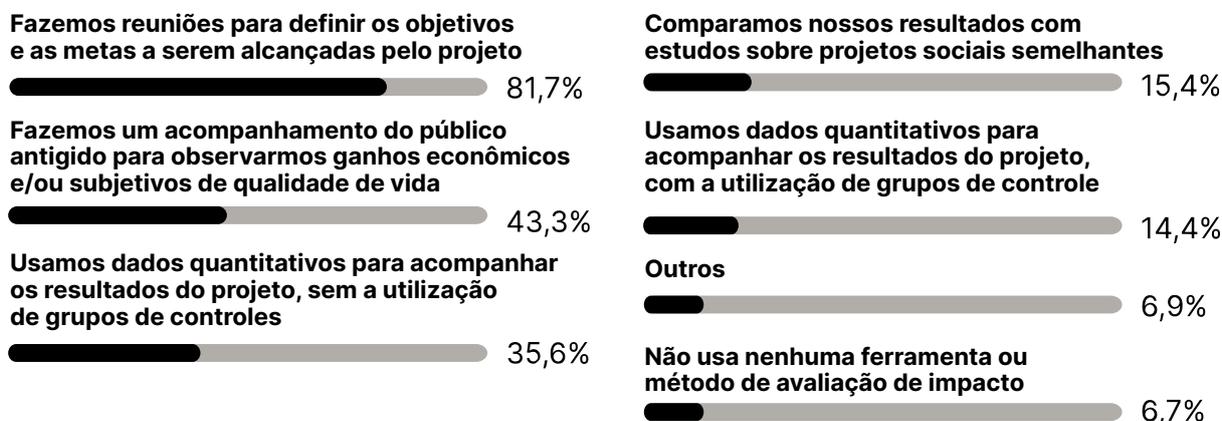
Apenas 6,7% das organizações e iniciativas não adotam nenhuma ferramenta para monitoramento e avaliação do impacto de seus projetos. O número aponta para a existência de esforços de grande parte das respondentes para aplicação de ferramentas ou métodos de monitoramento e avaliação dos projetos implementados.

Contudo, a principal ferramenta ou método mais comum, usada em 81,7% dos projetos, é a realização de reuniões para definir metas e objetivos a serem alcançados, o que tende a denotar uma concentração em ferramentas e métodos menos rígidos para monitorar e acompanhar os projetos.

---

5. Sebrae. A taxa de sobrevivência das empresas no Brasil. Portal Sebrae, mar. 2023. Acesso em: 12 fev. 2024.

## Uso de ferramenta ou método para monitoramento e avaliação de impacto



\*As organizações e iniciativas assinalaram mais de uma alternativa.

As estratégias de monitoramento e avaliação de projetos podem ter muitos formatos, variando conforme a complexidade do projeto e estrutura organizacional. Elas podem ser aplicadas em diversas etapas, desde a ideação do projeto, durante a captação de recursos, se for o caso, e, de modo mais usual, durante a execução das atividades e após o encerramento delas. A distribuição das respostas a esta pergunta sugere que eventualmente pode haver certa confusão no entendimento sobre o que são as ferramentas de monitoramento e avaliação e o que são os procedimentos de planejamento para definição de metas e objetivos.

Menos da metade das organizações, 43,3%, acompanha o público atingido pelo projeto a fim de identificar os ganhos econômicos e subjetivos de qualidade de vida das pessoas. A baixa utilização desse tipo de monitoramento também ajuda a explicar as dificuldades apresentadas pelas organizações e iniciativas para avaliar a conversão da participação nos projetos em contratação e abertura de negócios.

## 4. Autoavaliação das organizações e iniciativas sobre os projetos

Para a maioria das organizações, o principal projeto para a geração de renda das pessoas LGBTQIA+, seja ele voltado à empregabilidade, ao empreendedorismo ou a ambos, atende ou está acima das expectativas. Mais da metade das organizações e iniciativas

consultadas, 55,8%, afirma que o projeto atendeu às expectativas da organização, enquanto para 23,1%, a execução do projeto ficou abaixo das expectativas.

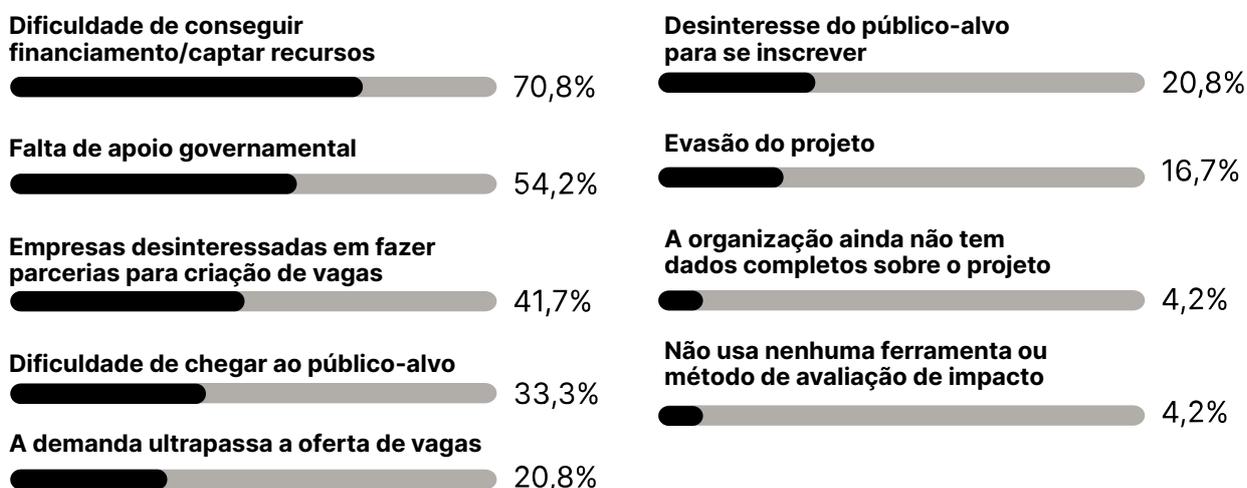
## Expectativas sobre o projeto



As organizações e iniciativas que consideram que o projeto voltado à geração de renda de pessoas LGBTQIA+ não atendeu às expectativas foram perguntadas sobre quais os motivos identificados para esta avaliação.

70,8% dessas organizações e iniciativas apontam que a dificuldade em conseguir financiamento e em captar recursos é o principal motivo pelo qual o projeto não atendeu às expectativas institucionais. O segundo motivo mais mencionado foi a falta de apoio governamental, com 54,2% das respostas.

## Motivos para o projeto não cumprir as expectativas



# CAPÍTULO 3

## FINANCIAMENTO DOS PROJETOS

**Este capítulo apresenta  
as seguintes informações:**

1. Financiamento dos projetos como desafio
2. Status de financiamento dos projetos
3. Fontes e formatos de financiamentos
4. Impactos dos financiamento para os projetos
5. O papel dos financiadores intermediários
  - 5.1 Cuidados adotados por financiadores e financiadores intermediários de organizações e iniciativas LGBTQIA+
  - 5.2. Critérios utilizados para financiar projetos de geração de renda

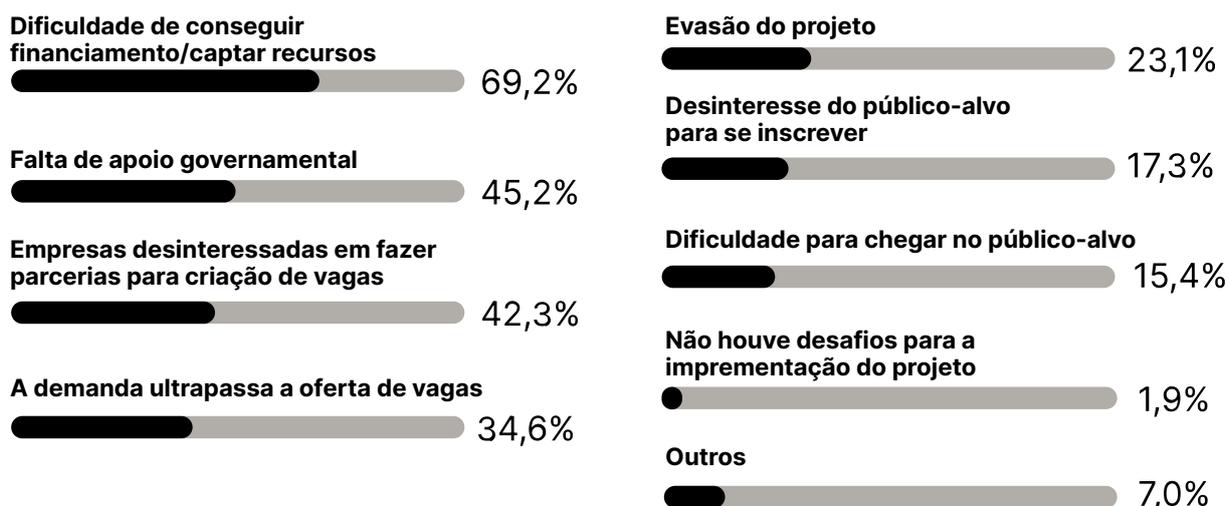
# 1. Financiamento dos projetos como desafio

A dificuldade de conseguir financiamento e de captar recursos é um dos maiores desafios de implementação do projeto conforme a maioria das organizações e iniciativas consultadas, 69,2%. A ausência ou a escassez de recursos financeiros, quando não inviabiliza por completo a execução dos projetos, diminui as potencialidades de impacto das ações para a geração de renda e até mesmo fragiliza a atuação institucional das organizações e entidades.

A falta de apoio governamental também é um desafio relevante para 45,2% das organizações. Assim como o apoio das empresas privadas para a criação de vagas, segundo 42,3% das respondentes. Estes desafios tendem a demonstrar que o apoio insuficiente dos setores do Estado e das empresas impacta negativamente a capacidade de execução e cumprimento dos objetivos dos projetos.

Difícilmente o sucesso das ações de promoção econômica das pessoas LGBTQIA+ se dará apenas com o reconhecido esforço das organizações sociais e iniciativas, sem a participação ativa das instâncias estatais, com maiores condições técnicas, financeiras e normativas, e sem o interesse das empresas, potenciais empregadores.

## Principais desafios para a execução do projeto



\*As organizações e iniciativas assinalaram mais de uma alternativa.

## 2. Status de financiamento dos projetos

Entre as organizações e iniciativas consultadas, havia 60 projetos voltados para a promoção econômica da população LGBTQIA+ em andamento no momento da aplicação da pesquisa. Quase metade deles, 48,3%, nunca contou com uma fonte externa de financiamento em alguma etapa das atividades.

### Projetos em andamento

---



Já entre os projetos finalizados, 44 no total, a maior parte, 75%, contou com financiamento externo para executá-los. A ausência de apoio financeiro externo recai, principalmente, sobre os projetos que estão em andamento do que entre os que foram finalizados.

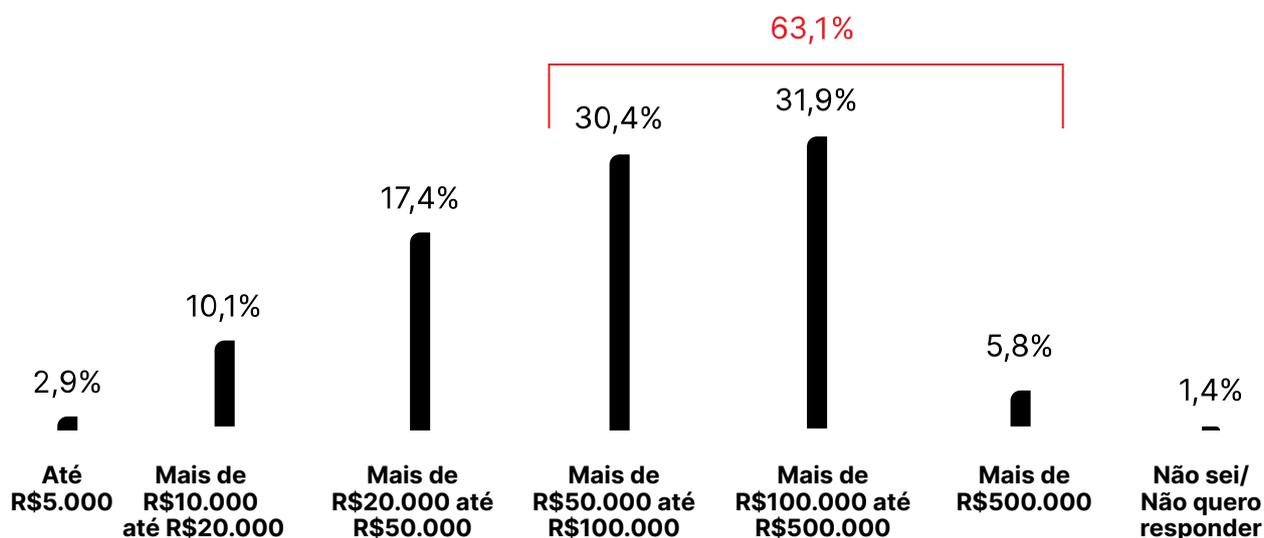
### Projetos Finalizados

---



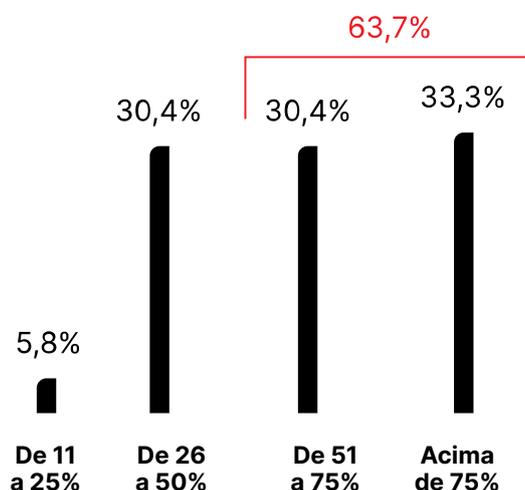
Dentre as organizações e iniciativas cujo principal projeto é ou foi financiado por fontes externas, 68,1% delas captaram mais de R\$50.000,00 para realizá-lo.

## Valor total captado pelo projeto



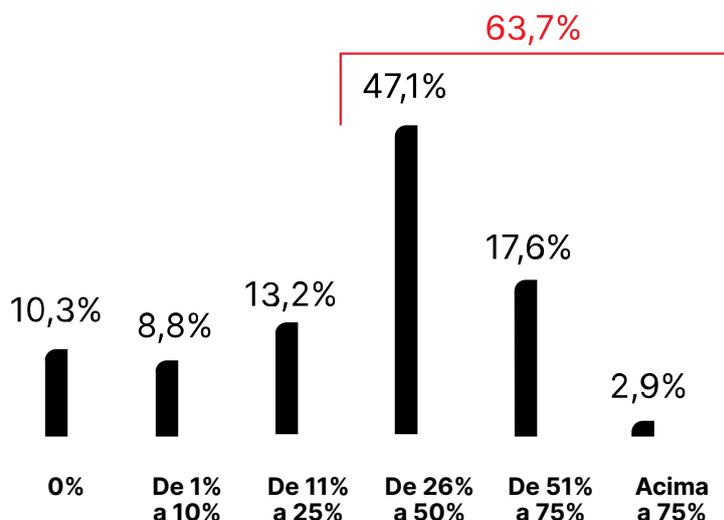
A maioria dos recursos que as organizações e iniciativas recebem ou receberam de fontes externas para financiamento do projeto é ou foi usada para viabilizá-lo: 63,7% afirmaram destinar mais da metade do dinheiro para o próprio projeto. Cerca de 63,7% usam mais de ¼ desse valor para cobrir os custos fixos da organização, como aluguel e salários.

## Percentual do valor financiado destinado ao projeto



## Percentual do valor financiado destinado à organização

---



O recebimento e a utilização de recursos externos de financiamento dos projetos é central para as organizações e iniciativas consultadas, caracterizadas em sua maioria como organizações sem fins lucrativos de pequeno porte que raramente conseguem gerar receita própria. O financiamento externo, neste contexto, cumpre duplo papel que reforça a importância dele: é destinado a promover a exequibilidade dos projetos e também pode significar a garantia da sustentabilidade das organizações e iniciativas que os executam.

### 3. Fontes e Formatos de financiamentos

É possível identificar fontes de diferentes origens que têm financiado projetos voltados às pessoas LGBTQIA+, de modo geral, e para a geração de renda e enfrentamento à exclusão econômica da população LGBTQIA+, em específico. Entre as fontes mencionadas pelas organizações e iniciativas consultadas estão:

- Fundos de financiamento;
- Fundações particulares;
- Fundações ligadas à empresas nacionais e internacionais;
- Empresas e Indústrias signatárias de programas em DE&I;
- Setores do Estado, como Legislativo e Executivo;
- Organismos Internacionais, como agências das Nações Unidas;
- Organizações internacionais, como institutos e fundos privados;
- Embaixadas e Consulados estrangeiros no Brasil;
- Organizações da Sociedade Civil, como associações de grande porte.

Cada um dos atores que disponibilizam esses financiamentos, de maneira distinta e independente, pode estabelecer linhas prioritárias para destinar às organizações e iniciativas recursos para o fortalecimento de políticas e direitos LGBTQIA+, dentre eles a geração de renda para pessoas LGBTQIA+. Estes repasses, quando ocorrem, tendem a estar vinculados aos formatos de parcerias que podem ser formalizadas, a níveis distintos de exigências para as organizações e iniciativas, a critérios de elegibilidade para apreciação e aprovação de projetos, bem como ao estabelecimento de relacionamento com essas instituições.

**Alguns dos formatos de financiamento para os projetos de geração de renda acessados pelas organizações e iniciativas consultadas são:**

**Carta Convite**

Realizadas pelos fundos de financiamento, são chamadas pontuais, não necessariamente regulares, direcionadas especificamente às organizações e iniciativas que cumpram alguns critérios como expertise no tema: capacidade estrutural; tempo de atuação; reconhecimento social; relevância política; experiência anterior com financiamentos e execução de projetos. São recursos destinados, geralmente, para a sustentabilidade de organizações e movimentos sociais.

**Leis de incentivo**

Leis como as que preveem abatimento fiscal (estaduais ou federais), nas áreas da Cultura, Educação, Trabalho etc. podem ser utilizadas pelo poder público e pela iniciativa privada. No primeiro caso, permitem apoio a projetos em áreas onde não há previsão orçamentária, ou onde ele é insuficiente. Já no segundo caso, geram visibilidade para quem é apoiado e para quem apoia, como em Paradas LGBTQIA+.

**Editais gerais**

Geralmente organizados por fundos de financiamento ou por grandes empresas, são voltados ao financiamento de projetos que possuem temáticas amplas como “garantia de direitos humanos”, “prevenção à violência”, “acesso à saúde”, “emprego e renda”, “cultura”, sem circunscrever temas e público-alvo.

**Editais específicos**

Ocorrem por meio de chamadas públicas direcionadas ao financiamento de projetos de temática exclusiva específica. com critérios para seleção e aprovação em áreas prioritárias como aceleração educacional enfrentamento à violência emprego e renda, entre outras. Estabelecem públicos prioritários em alguns casos. Estes editais geralmente são organizados por fundos de financiamento, fundações e grandes empresas.

**Emendas parlamentares**

Destinadas pelo Legislativo Federal, Estadual e Municipal, podem ser direcionadas a projetos de organizações e iniciativas quando o parlamentar articula redes e informa sobre a possibilidade de repasse de recursos a outros atores, por meio de editais de seleção criados pelo gabinete, ou via solicitação das organizações, iniciativas e movimentos sociais diretamente a parlamentares, com apresentação prévia de projeto ou proposta.

## Doações

Podem ocorrer de modo direto, quando um doador (pessoa física) repassa a uma organização ou iniciativa determinado valor ou por meio de doações de filantropas e doadores internacionais regulares para fundos de financiamento que possuem certa autonomia sobre como os recursos chegarão à sociedade civil. São menos comuns de serem captados diretamente pelas organizações e iniciativas, e mais recorrentes na atuação de fundos, fundações e Institutos internacionais.

## Contratos e parcerias internacionais

Editais ou chamadas abertas por Institutos, fundações e fundos internacionais que aportam recursos em países em desenvolvimento para áreas prioritárias (saúde, direitos LGBTQIA+ enfrentamento ao racismo, igualdade de gênero, meio ambiente, trabalho, renda etc.). Também podem ser obtidos por meio de Embaixadas e Consulados no Brasil que fornecem bolsas e financiamentos de curto e médio prazo para projetos de intervenção pontuais, alinhados aos interesses dos países que representam.

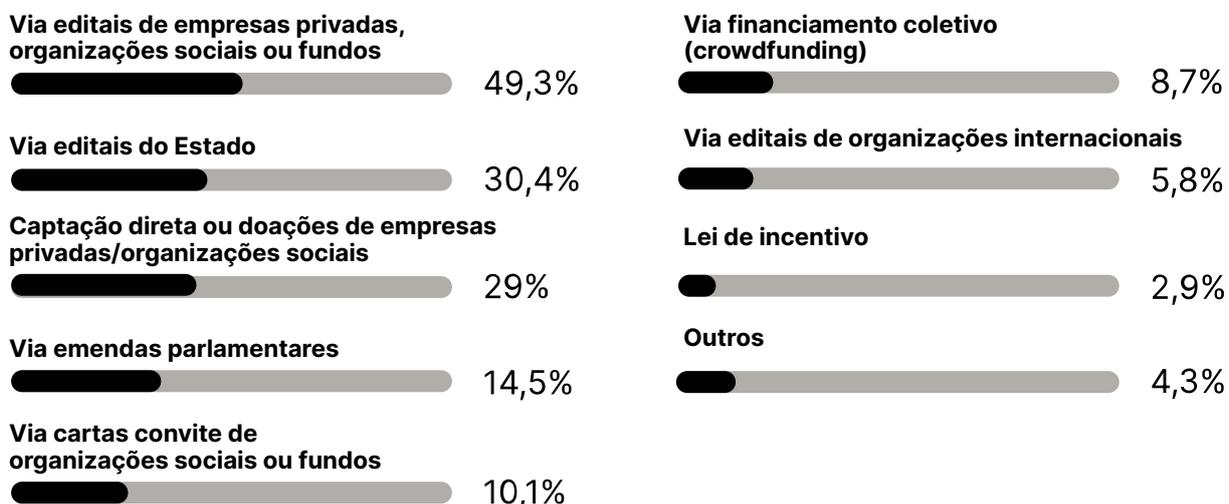
---

**Os editais organizados por fundos de financiamento, empresas ou terceiro setor correspondem ao principal formato de acesso a recursos externos para os projetos desenvolvidos por quase metade das organizações e iniciativas consultadas, ou seja, 49,3%.**

A iniciativa privada, portanto, tem maior participação no financiamento dos projetos para a geração de renda LGBTQIA+ do que o Estado. Aproximadamente uma organização e iniciativa em cada três conseguiu aporte via editais do Estado, isto é, 30,4%. Outra forma de captação de recursos estatais mais expressiva é por meio das emendas parlamentares, 14,5%.

## Origem dos financiamentos dos projetos

Dados referentes somente às organizações e iniciativas que são ou foram financiadas por fontes externas.



\*As organizações e iniciativas assinalaram mais de uma alternativa.

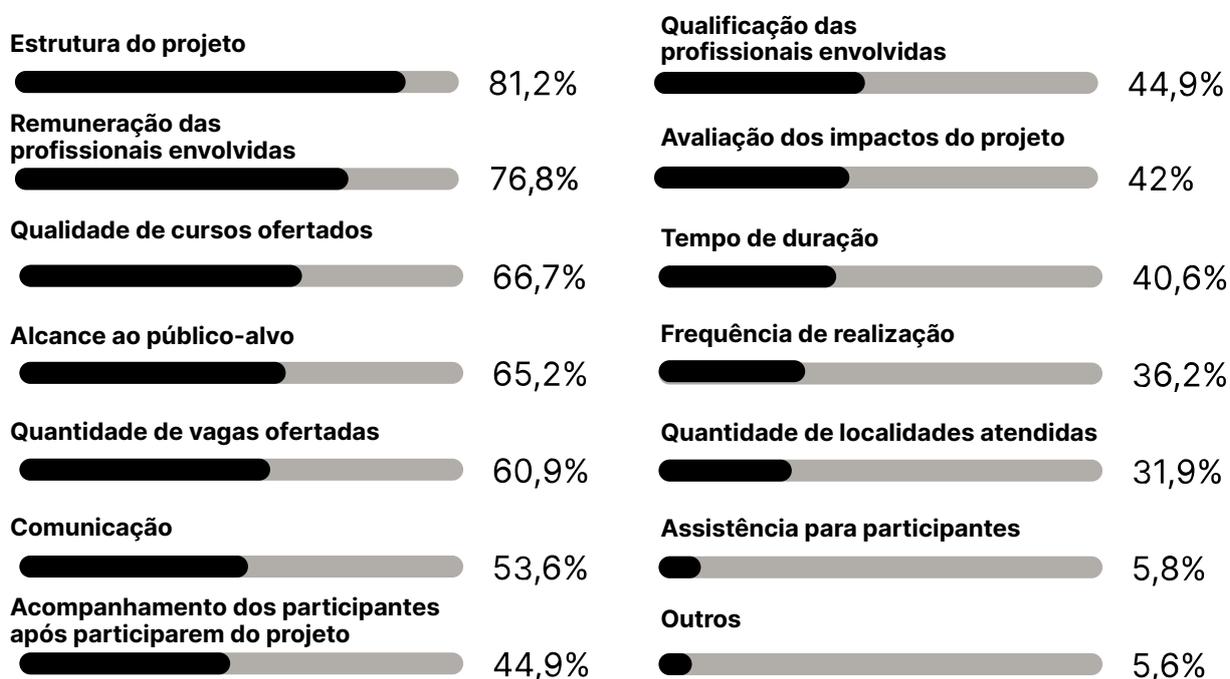
## 4. Impactos dos financiamentos para os projetos

O impacto que os financiamentos têm sobre a realidade das organizações, iniciativas e seus projetos em geração de renda foram mensurados como positivos, quando existem e são executados adequadamente, e negativos, quando são parciais ou não foram obtidos para projetos específicos.

Ter financiamento externo impacta positivamente na estrutura dos projetos segundo 81,2% das organizações e iniciativas que contam ou contaram com este tipo de recurso. 76,8% também afirmam que há um impacto na remuneração da equipe de profissionais envolvida na execução dos projetos.

### Impactos positivos do financiamento externo

Dados referentes somente às organizações e iniciativas que são ou foram financiadas por fontes externas.



\*As organizações e iniciativas assinalaram mais de uma alternativa.

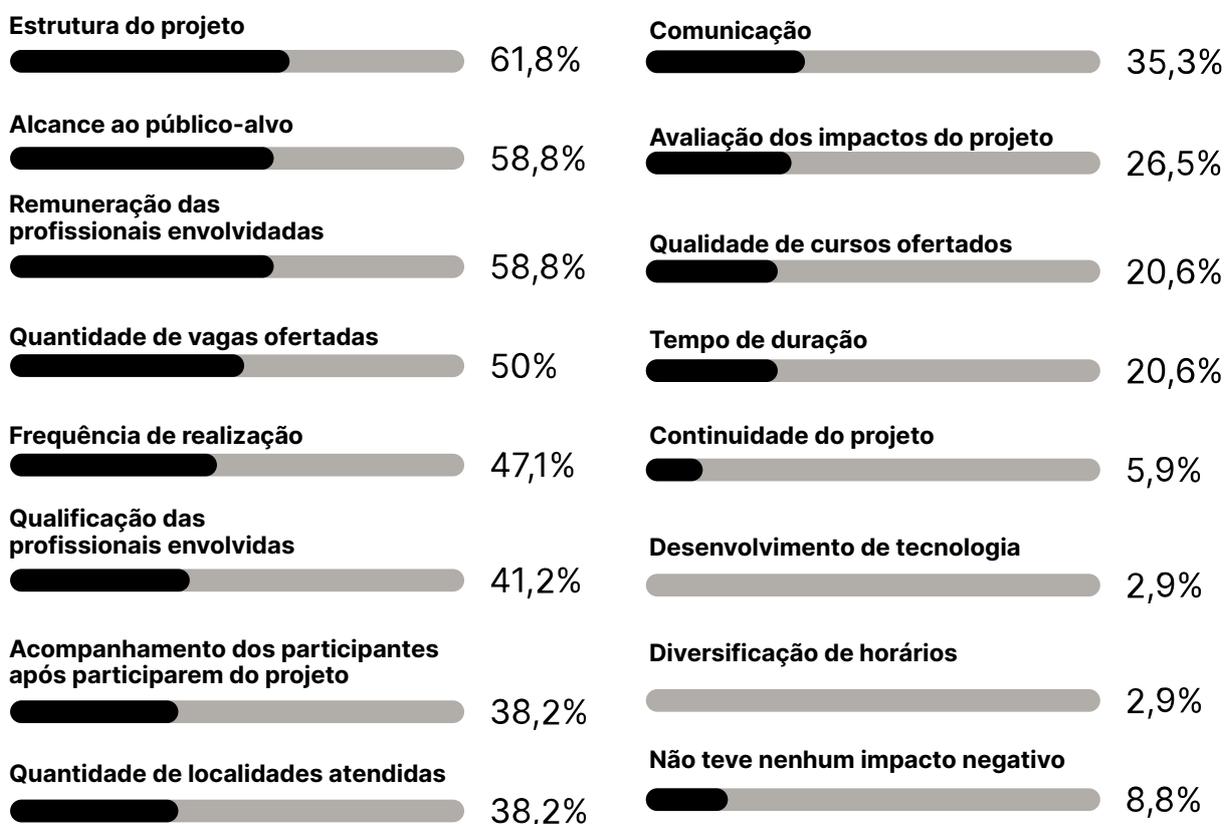
A falta de financiamento impacta principalmente na estrutura do projeto, segundo 61,8% das organizações e iniciativas que não têm ou não tiveram financiamento externo para o desenvolvimento do projeto.

Para 58,8% das organizações e iniciativas, a remuneração de profissionais atuantes no projeto também aparece como um dos principais impactos negativos decorrentes da ausência de financiamento.

As áreas voltadas ao desenvolvimento do projeto e ao relacionamento com o público-alvo são particularmente impactadas negativamente pela falta de financiamento. Isto dificulta alcançar o público-alvo, para 58,8% das organizações e iniciativas e prejudica a quantidade de vagas oferecidas, segundo 50% delas.

### Impactos e desafios da falta de financiamento para os projetos

Dados referentes somente às organizações e iniciativas que não são ou não foram financiadas por fontes externas.



\*As organizações e iniciativas assinalaram mais de uma alternativa.

## 5. O papel dos financiadores intermediários

Os financiadores intermediários são instituições que recebem recursos de um ou mais doadores, nacionais e internacionais, como agências governamentais e multilaterais, fundações privadas, fundos públicos, empresas e “pessoas físicas”, e são encarregadas de utilizar esses recursos para fazer doações menores a organizações sociais de base. Podem ser considerados financiadores intermediários as fundações públicas e organizações que atuam como fundos de financiamento.<sup>5</sup>

No ecossistema de financiamento, os financiadores intermediários cumprem papel relevante por estarem melhor posicionados para conceder doações a organizações menores e de base devido à sua experiência regional e conhecimento dos problemas, assimetrias e dinâmicas locais, fortalecendo a sociedade civil. Podem, ainda, garantir que as informações sobre as realidades locais cheguem aos grandes doadores, muitas vezes gerando financiamento adicional para organizações LGBTQIA+.

Atualmente no Brasil existem ao menos três editais periódicos com foco exclusivo para financiar atividades de organizações sociais LGBTQIA+<sup>7</sup>. As instituições responsáveis por estes formatos de financiamento recorrentes e direcionados, posicionadas como financiadoras intermediárias, têm papel relevante na destinação de recursos para os projetos de geração de renda LGBTQIA+ desenvolvidos pelas organizações e iniciativas consultadas.

Dois desses editais são organizados por fundos de financiamento brasileiros que repassam recursos de doadores internacionais e nacionais para projetos que atendam diferentes demandas dessa população, incluindo a geração de renda. O terceiro, é desenvolvido por uma empresa nacional em parceria com uma organização social para financiar projetos específicos de promoção econômica LGBTQIA+.

### 5.1. Cuidados adotados por financiadores e financiadores intermediários de organizações e iniciativas LGBTQIA+

Algumas medidas que têm sido adotadas por financiadores e financiadores intermediários para se adaptar às necessidades e aos desafios enfrentados por organizações e iniciativas LGBTQIA+ são:

---

6. Global Philanthropy Project. Diving Deeper: Under the surface of LGBTQTI intermediary funding data. Global Resources Report Brief, Serie 2. April, 2021.

7. São eles: o edital “LGBTQIA+: (re)existindo”, do Fundo Positivo, o edital “LGBTQIA+ Defendendo Direitos”, do Fundo Brasil de Direitos Humanos e o edital “LGBT+Orgulho” do Itaú e Instituto +Diversidade.

- Reduzir barreiras burocráticas no relacionamento com as organizações e iniciativas financiadas;
- Manter editais abertos a todo o público;
- Desenvolver diálogos com diferentes setores do movimento LGBTQIA+;
- Valorizar projetos com perspectiva interseccional;
- Investir em diálogos e acompanhamentos junto às organizações e iniciativas financiadas.

Além do aporte financeiro, financiadores e financiadores intermediários têm buscado oferecer outros recursos para organizações e iniciativas financiadas, tais como:

- Oficinas, workshops e treinamentos sobre desenvolvimento de projetos;
- Encontros entre organizações e iniciativas financiadas para troca de experiências;
- Parcerias com outras instituições para realizar capacitações focadas no desenvolvimento de soft skills (habilidades emocionais, relacionamento interpessoal, ética no trabalho) e hard skills (aprimoramento profissional para a vaga de trabalho, cursos de idiomas, domínio de ferramentas de TI, gestão e projeção de carreira);
- Formações e treinamentos destinados a empreendedores LGBTQIA+;
- Visitas técnicas de monitoramento e avaliação de projetos financiados;
- Fortalecimento de redes a fim de potencializar a captação de recursos em outras fontes;
- Apoio à organização ou iniciativa ao longo de processos como formalização, abertura de conta bancária, prestações de contas, dentre outros.

## **5.2. Critérios utilizados para financiar projetos de geração de renda**

Algumas medidas têm sido adotadas por financiadores e financiadores intermediários para se adaptar às necessidades e aos desafios enfrentados por organizações e iniciativas LGBTQIA+.

### **Critérios voltados à iniciativa ou organização proponente:**

- Demonstrar capacidade institucional para desenvolver o projeto proposto, dentro do cronograma e orçamentos definidos;
- Comprovar estrutura administrativa e organizacional mínima para o atingimento dos objetivos do projeto;
- Comprovar tempo mínimo de atuação no campo dos direitos LGBTQIA+;
- Ter pessoas LGBTQIA+ ou identidades específicas em posição de gestão;
- Comprovar estar integrado ao território em que atua ou em comunidades LGBTQIA+ presentes nessas localidades.

### **Crêterios voltados ao projeto proposto:**

- Comprovar que os objetivos do projeto estão alinhados   missão da organiza o proponente;
- Comprovar o impacto pretendido do projeto com metas tangíveis;
- Considerar uma abordagem interseccional dos problemas a serem enfrentados e da composi o dos cargos de gestão do projeto;
- Demonstrar o potencial de sustentabilidade e escalabilidade do projeto;
- Apresentar um plano de execu o flexível, que permita a amplia o e revisão de metas e objetivos;
- Demonstrar inova o e criatividade nas abordagens apresentadas;
- Assegurar representatividade regional quando possível.

# Para avançar nesta agenda

Os pontos elencados a seguir sintetizam resultados e possibilidades de avanços no campo da promoção econômica de pessoas LGBTQIA+, a partir da escuta das organizações de iniciativas sobre o tema no Brasil. Na percepção das organizações, os principais desafios existentes estão ligados às dificuldades de inserção e permanência no mercado formal de trabalho, mesmo quando se trata de pessoas qualificadas. Os principais caminhos para superar esses desafios estão resumidos a seguir.

## 1. ORGANIZAÇÕES E INICIATIVAS

As organizações da sociedade civil e iniciativas voltadas à promoção econômica de pessoas LGBTQIA+ têm cumprido função central ao investir em projetos que contemplem o desenvolvimento de habilidades, conhecimentos, formações e capacitações para pessoas LGBTQIA+. Apesar disso, esses esforços e ações ainda enfrentam uma barreira persistente e desafiadora: a incapacidade do mercado de trabalho formal em absorver essa mão de obra qualificada egressa de projetos, e a dificuldade de criação e manutenção de negócios formais e informais. Os empregadores e os contratantes de produtos e serviços, neste sentido, têm a importante responsabilidade de estabelecer critérios e definições que possibilitem a inclusão econômica de pessoas LGBTQIA+, seja como empregadas ou fornecedoras.

## 2. FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL DOS PROJETOS E INICIATIVAS DE PROMOÇÃO ECONÔMICA

A falta de financiamento externo de projetos para a promoção econômica e geração de renda de pessoas LGBTQIA+ têm impacto direto na qualidade do desenvolvimento desses projetos, sobretudo no alcance do público alvo, na abrangência das atividades programadas, duração e continuidade das atividades. Além disso, as dificuldades para captar recursos também fragiliza, em algumas situações, a capacidade dos organizadores de projetos e iniciativas em dedicar tempo para os projetos, podendo contribuir para uma redução do impacto das ações realizadas.

É cada vez mais importante que haja previsão de remuneração tanto de lideranças LGBTQIA+ que coordenam projetos em geração de renda, quanto de instrutores, auxiliares, monitores e demais integrantes da cadeia executiva dos projetos sociais. Os fundos de financiamento, assim como grandes empresas e o poder público, por exemplo, devem assumir o papel de garantir recursos maiores e mais duradouros para a realização de projetos e iniciativas. Tais financiamentos devem permitir a remuneração de quem organiza e executa os projetos e iniciativas, garantindo que o projeto tenha os recursos humanos necessários para ser concluído de modo satisfatório frente às atividades propostas.

### **3. PAPEL DO PODER PÚBLICO E A IMPORTÂNCIA DE COLETAR DADOS**

A ausência de estratégias formais, regulares e contínuas para coleta de dados pelas diferentes instâncias do Estado impacta diretamente na definição de políticas públicas para pessoas LGBTQIA+. Saber o tamanho dessa população e como ela está distribuída, disponibilizando informações sobre escolaridade, idade, raça/cor, renda e a respeito da inserção no mercado de trabalho, é fundamental para o aprimoramento da cadeia de promoção econômica e políticas de geração de renda para este grupo.

É necessário maior integração de esforços entre atores do poder público responsáveis pela promoção de políticas públicas, iniciativas, ações e programas voltadas à geração de renda, empregabilidade, formação e empreendedorismo. Esses esforços devem também ser articulados com outras instâncias e atores sociais, como empresas, universidades e organizações sociais. Ultrapassar a barreira da falta de dados consolidados orientando políticas de emprego e renda baseadas em evidências ainda é um desafio persistente no país.

### **4. EMPRESAS E CADEIA DE FORNECIMENTO**

Embora na última década diversas empresas tenham aderido a ações e projetos de diversidade, equidade e inclusão, esse fenômeno ainda é circunscrito, de modo geral, a grandes empresas e multinacionais, especialmente localizadas em capitais das regiões Sul e Sudeste. Esses esforços devem ser multiplicados e direcionados para toda a cadeia de produção, envolvendo e considerando as diferenças produtivas regionais e as especificidades das pequenas e médias empresas. Grandes empresas e multinacionais cumprem um importante papel a partir de sua cadeia de fornecimento, construindo políticas e programas que valorizem empreendedores LGBTQIA+ e também empreendedores não LGBTQIA+ que adotem políticas de diversidade, equidade e inclusão para a contratação de pessoas LGBTQIA+.

### **5. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO**

Boa parte das organizações e iniciativas ainda mantêm estruturas incipientes para realizar monitoramento e avaliações contínuas, tanto em relação às metas e objetivos a serem alcançados pelos projetos, quanto em relação ao aproveitamento do projeto por seus participantes. A não mensuração de resultados pode implicar em dificuldades para compreender o impacto dos projetos e iniciativas, por exemplo.

Práticas eficazes de verificação dos resultados tendem a servir de incentivo para aprimorar destinação de recursos e esforços. Os fundos de financiamento, por exemplo, podem apoiar e também se beneficiar de ações que subsidiem as organizações e iniciativas com habilidades e ferramentas de monitoramento e avaliação, incentivando projetos e iniciativas a mensurar resultados alcançados, impactos positivos e negativos, bem como as dificuldades encontradas e desafios a serem superados.

## Referências

ALL OUT; HAVAIANAS E DATAFOLHA. [Pesquisa do Orgulho](#). 2022.

ABGLT; SECRETARIA DE EDUCAÇÃO. [Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil 2015: às experiências de adolescentes e jovens lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais em nossos ambientes educacionais](#). Curitiba: ABGLT, 2016.

BENEVIDES, Bruna G. [Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022](#). Associação Nacional de Travestis e Transexuais. Brasília, DF: Distrito Drag; ANTRA, 2023.

BADGETT, Lee; WAALDIJK, Kees; RODGERS, Yana. [The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence](#). ScienceDirect - World Development, v. 120, 2019.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. [MDHC elabora política para promover emprego e renda para pessoas LGBTQIA+](#). Assessoria de Comunicação Social do MDHC, 2024.

DIVERSIDADE 23. [Observatório sobre a empregabilidade LGBT: Inclusão LGBTQIAP+ nas organizações](#). 2020.

ENSINO PROFISSIONALIZANTE (ESPRO). [Pesquisa Diversidade Jovem](#). 2022.

FRÓES, Anelise; BULGARELLI, Lucas; FONTGALAND, Arthur. [Entre curas e terapias: práticas de conversão sexual e de gênero no Brasil. São Paulo](#). All Out e Instituto Matizes. 2022.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. [Empreendedorismo no Brasil: 2022](#). Coordenação de Simara Maria de Souza Silveira Greco; diversos autores. ANGEPE e SEBRAE, 2023.

GLOBAL PHILANTHROPY PROJECT. [Diving Deeper: Under the surface of LGBTQI intermediary funding data](#). Global Resources Report Brief, Serie 2. April, 2021.

INSTITUTO MAIS DIVERSIDADE. [Pesquisa O Cenário Brasileiro LGBTI+](#). Pesquisa Mais Diversidade, 2021.

LIGA BRASILEIRA DE LÉSBICAS (LBL); ASSOCIAÇÃO LÉSBICA FEMINISTA - COTURNO DE VÊNUS. [1º Lesbocenso Nacional: mapeamento de vivências lésbicas no Brasil](#). 2022.

OBSERVATÓRIO DE MORTES E VIOLÊNCIAS LGBTI+ NO BRASIL. [Mortes e violências contra LGBTI+ no Brasil: Dossiê 2022](#). Acontece Arte e Política LGBTI+; ANTRA; ABGLT. Florianópolis, SC. 2023.

SANTO CAOS. [Demitindo Preconceito: um panorama sobre o Grupo LGBTI+ no mercado de trabalho brasileiro](#). Relatório, 2022.

SEBRAE. [Quais os problemas mais comuns ao iniciar um negócio?](#) Portal Sebrae, jul. 2022.

SEBRAE. [A taxa de sobrevivência das empresas no Brasil](#). Portal Sebrae, mar. 2023.

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

VOTELGBT. [Diagnóstico LGBTI+ na Pandemia 2021](#). [S.l.], 2021.

## Perguntas e base de respostas da etapa quantitativa

Página 09 P. Qual foi o ano de fundação da organização? (NUMÉRICO). **Base: 104 respostas**

Página 09 P. A organização está formalizada, ou seja, está registrada no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ)? **Base: 104 respostas**

Página 09 P. Qual foi o ano da formalização da organização? (NUMÉRICO). **Base: 104 respostas**

Página 09 P. A sede da organização fica em qual região do Brasil? (RU)<sup>8</sup>. **Base: 104 respostas**

Página 29 P. O principal projeto da organização voltado à empregabilidade ou geração de renda e/ou empreendedorismo para pessoas LGBTQIA+, tem ou teve foco em alguma identidade específica da comunidade LGBTQIA+? Se sim, em quais? (RM)<sup>9</sup>. **Base: 104 respostas**

Página 30 P. Em qual ano o principal projeto da organização foi implementado?. **Base: 104 respostas**

Página 30 P. Quais as principais atividades desenvolvidas pelo projeto? (RM). **Base: 104 respostas**

Página 31 P. A atuação da organização é focada em algum tipo de identidade específica da comunidade LGBTQIA+? Se sim, qual? (RM). **Base: 104 respostas**

Página 32 P. Além de serem membros da comunidade LGBTQIA+, a organização utiliza ou utilizou outros critérios para selecionar os participantes do projeto? Se sim, quais? (RM). **Base: 104 respostas**

Página 33 P. Quais foram os impactos alcançados pelo projeto social? (RM). **Base: 104 respostas**

Página 34 P. Após a participação no projeto, qual foi o percentual de participantes que conseguiram emprego formal (via CLT)? (RU). **Base: 104 respostas**

---

8. RU: Resposta Única.

9. RM: Resposta Múltipla.

Página 35 P. Na avaliação da organização, quais os motivos para a baixa conversão da participação em contratações em empregos formais? (RM). **Base: 27 respostas**

Página 36 P. Dentre as pessoas que conseguiram emprego formal (CLT), qual foi o percentual de participantes que se mantiveram empregadas por pelo menos 12 meses? (RU). **Base: 47 respostas**

Página 37 P. Após a participação no projeto, qual foi o percentual de participantes que abriram novos negócios? (RU). **Base: 53 respostas**

Página 37 P. Na avaliação da organização, quais os motivos para a baixa conversão da participação em abertura de negócios? (RM). **Base: 41 respostas**

Página 38 P. Dentre as pessoas que abriram um negócio, qual foi o percentual de participantes que mantiveram seu negócio aberto por pelo menos 12 meses? (RU). **Base: 52 respostas**

Página 40 P. A organização utiliza alguma ferramenta ou método de avaliação de impacto para seus projetos sociais? Se sim, quais? (RM). **Base: 104 respostas**

Página 41 P. Considerando as expectativas da organização quanto ao impacto de seu principal projeto voltado à empregabilidade e/ou empreendedorismo para pessoas LGBTQIA+, seu impacto está: (RU). **Base: 104 respostas**

Página 41 P. Na avaliação da organização, por que o impacto do projeto está abaixo das expectativas? (RM). **Base: 28 respostas**

Página 43 P. Considerando o principal projeto da organização voltado à empregabilidade ou geração de renda e/ou empreendedorismo para pessoas LGBTQIA+, quais foram os maiores desafios para a sua implementação? (RM). **Base: 104 respostas**

Página 44 P. Em alguma altura de sua realização, o principal projeto da organização contou com financiamento externo?. **Base: 60 respostas**

Página 45 P. Quanto a organização captou de fontes externas para a realização do principal projeto, em desenvolvimento ou desenvolvido, voltado à empregabilidade ou geração de renda e/ou empreendedorismo para pessoas LGBTQIA+? Considere o valor total captado. (RU). **Base: 69 respostas**

Página 45 P. Qual percentual desse valor é ou foi destinado ao projeto (Numérica).  
**Base: 69 respostas**

Página 46 P. Qual percentual desse valor é ou foi destinado à organização (Numérica).  
**Base: 68 respostas**

Página 48 P. Como a organização conseguiu financiamento externo para o seu principal projeto? (RM). **Base: 69 respostas**

Página 49 P. Na perspectiva da organização, o acesso a fontes externas de financiamento impactou positivamente o seu principal projeto no/na (RM). **Base: 69 respostas**

Página 50 P. Na perspectiva da organização, a falta de acesso a fontes externas de financiamento impactou negativamente o seu principal projeto no/na(RM). **Base: 34 respostas**

# Agradecimentos

Este estudo contou com a participação de organizações sociais, iniciativas, fundos, fundações, ativistas e representantes de governos, listados a seguir. Agradecemos pelo tempo disponibilizado e conhecimento compartilhado com a equipe de pesquisa.

ABGLT • Acontece Arte e Política LGBTI+ • aKasulo • Aliança Empreendedora • Aliança Nacional LGBTI • Alternativa L • AMAI • Amora • Anda Direito • Asas do Cerrado - CASA A+ • Associação Águia Morena de Redução de Danos • Associação Artes Sapas • Associação Barraca da Amizade • Associação Coletivo Tem Sentimento • Associação da Parada do Orgulho LGBT de Goiás • Associação de Residência Cultural da Comunidade Quilombola Manzo Ngunzo Kaiango • Associação de Travestis e Transexuais de Foz do Iguaçu “Casa de Malhú” • Associação dos Estudantes de Ciências Repensar • Associação Educação Cultura Arte Cidadania • Associação em Prol da Cidadania e dos Direitos Sexuais - Estrela Guia • Associação Filantrópica Arte Salva Vidas • Associação Grupo Athena Cores de Roraima (AGAC/RR) • Associação Grupo Orgulho, Liberdade e Dignidade (GOLD) • Associação Instituto Samaúma • Associação Junior Achievement do Ceará • Associação Lésbica Feminista de Brasília - Coturno de Vênus • Associação Mais Liberdade • Associação Orquídeas LGBT • Associação Recreativa e Cultural Bloco Carnavalesco Banda do Fuxico • Associação Transconvida • ASSOTRAM • Ateliê TRANSmoras • Cais Jundiá • Câmara de Comércio e Turismo LGBT • Casa 8 de março - Organização Feminista do Tocantins • Casa Miga • Casa Neon Cunha • Casa Rosa LGBTQIA+ • Casa Sem Preconceitos • Casinha • Centro Cultural e Cidadania Arte • Humana MACASSAR • Centro de Defesa dos Direitos Humanos Dom Oscar Romero - Cedhor • Centro Educacional profissional do Coroadinho (CEPC) • Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável • Centro LGBTQIA+ de Brasília • Clá das Lobas • Clube Tona • Coda • Produções Artísticas LTDA • Coletiva DELAS • Coletivo Área T • Coletivo Diversomos • Coletivo • Mulheres Periféricas e LGBT+ • Coletivo Viveração • Cooperativa Habitacional Bela União Ltda • Diversa Perifa - Consultoria de Bem Viver e Diversidade • Diversità Consultoria • Dona Bicha • Família Lobos LGBT • Fly Educação e Cultura • Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ • Fórum Nacional de Travestis e Transexuais Negras e Negros • Fundação Onça Preta • Fundação Toyota • Fundo Social Elas • Grupo de Trabalhos em Prevenção Posithivo • Grupo Dignidade • Grupo Matizes • Grupo Para Valorização, Integração e Dignificação do Doente de Aids • Grupo Respeito e União pela Diversidade (GRUD) • Grupo União Pela Vida Umuarama • ImageMagica • Instituto de Ensino, Pesquisa e Extensão (INSEPE) • Instituto +Diversidade • Instituto Besouro • Instituto Boa Vista • Instituto Brasileiro de Transmasculinidades (IBRAT) • Instituto Casa Amarela Social • Instituto Comunitário Casa Mirantes • Instituto Prios de Políticas públicas e Direitos Humanos • Instituto Sociocultural Ecovida • Instituto Sua Ciência • Instituto Transviver • JA Pernambuco • Labora Tech • Lar de Margarida • Mães do Arco-íris • MARSHA! • Micro Rainbow Brasil • Movimento do Espírito Lilás • Movimento Vambora • MT QUEER • Oficina Escola de Luthera da Amazônia (OELA) • ONG Fênix Jaboticabal • ONG Pró Vida LGBTQIA+ Amapá • Organização da Livre Identidade e Orientação Sexual do Pará (ONG Olívia) • Orquestra de Formação Alberto Nepomuceno • Outra Casa Coletiva • Plataforma Fervo2k20 • Pontão de Cultura LGBTQIA+Arte de Amar • PWC Brasil • Rede Amalgamar • Rede Integrada de Inclusão Social e Capacitação LGBTQIAP+ Capacitrans • Rede Trans Brasil • Ruidosa Alma • Sapiência • Secretaria da Diversidade do Ceará • Sociedade Aliança de Desenvolvimento-SAD • Somos - Comunicação, Saúde e Sexualidade • Todas as Cores Psicoterapia • Todas as Letras • TODXS • Vale PCD • Viva a Diversidade.

Realização:



Instituto  
Matizes



Saúde - HIV - Diversidade

Apoio:



WELLSPRING  
EMPOWERING A NEW GENERATION

