



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

QUESTÕES EM TORNO DO MERCADO DE TRABALHO VIVENCIADAS PELA POPULAÇÃO LGBTQIA+ ¹

Wellington Aparecido da Silva *

Eloisa Aparecida de Castro**

RESUMO

O presente estudo busca compreender problemáticas e situações cotidianas vivenciadas pela população LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Ao tencionar o modelo capitalista de economia, percebe-se que uma de suas bases formadoras é a exploração e a desapropriação dos corpos, bem como quais são as possibilidades de sobrevivência e manutenção da população-alvo do estudo nesse sistema. O referido trabalho busca esclarecer as concepções a respeito de gênero, corpo e sexualidade como (de) marcadores sociais, além disso, apresenta as principais iniciativas governamentais de proteção à população LGBTQIA+ e, por fim, discorre sobre algumas das barreiras enfrentadas por essas pessoas nos contextos de trabalho, apresentando também o conceito de Gestão da Diversidade.

Palavras-chave: Diversidade Sexual. LGBTQIA+. Mercado de Trabalho. Gestão da Diversidade.

INTRODUÇÃO

É de notório conhecimento que vivenciamos no sistema capitalista, que tem como uma de suas bases de estruturação a desigualdade social, e atrelada a essa, o preconceito. Dessa forma, o preconceito e a discriminação não são originários propriamente do sistema capitalista, mas utilizam alguns de seus critérios que têm o intuito de instituir uma opressão sobre as minorias sociais, com a premissa de sobreposição a algum fator subjetivo, biológico ou social. Nesse sentido, de opressão, o que ainda, infelizmente, encontra-se presente em grande relevância em nossos contextos sociais, é uma tentativa de desvalorização com relação à orientação sexual e de gêneros que diferem dos padrões socialmente impostos pela hetero(cis)normatividade².

¹ TCC em formato de artigo, apresentado ao Centro Universitário Presidente Antônio Carlos (UNIPAC), como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

*Wellington Aparecido da Silva, graduando em Psicologia, wellingtondias29@yahoo.com.

**Eloisa Aparecida de Castro, mestre em psicologia pela UFSJ, professora no Centro Universitário Presidente Antônio Carlos, Barbacena. E-mail para contato: eloisacastro@unipac.br

² Heterocisnormatividade: padrões pré-estabelecidos de gênero em consonância com o sexo biológico do indivíduo, entendendo como heterossexual/ heterossexualidade, a pessoa que sente atração por pessoas do sexo oposto (ROMERO, 2019 p.21).



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

No âmbito legal, a população LGBTQIA+ possui os mesmos direitos e instrumentos de proteção, por parte do Estado, que os demais sujeitos que não se identificam e/ou pertencem a esse grupo. Apesar de ter esses mecanismos de proteção, a comunidade LGBTQIA+ sofreu e continua enfrentando entraves na busca por suprir suas necessidades, sobretudo, nos contextos do trabalho. Barreiras tais como o preconceito, a homofobia, a possível anulação de seus corpos, as pressões pela repressão e manifestação de seus desejos, estão presentes nos contextos organizacionais e sociais e são vivenciadas por pessoas LGBTQIA+.

À vista disso, esse estudo visa a demonstrar que a diversidade sexual e de gênero está relacionada à subjetividade humana e que deve ser incluída e respeitada no mercado de trabalho. Assim, pelos argumentos expostos, este estudo é relevante acadêmica e socialmente, uma vez que busca refletir sobre a desapropriação dos corpos por parte do sistema capitalista e enfatiza as concepções a respeito da diversidade no meio institucional.

Serão abordados corpo, gênero e sexualidade como (de) marcadores sociais, tecendo uma análise das principais ações em termos de iniciativas governamentais no âmbito nacional, que visam a proteção, a defesa e a inclusão de pessoas LGBTQIA+. Diante destes conceitos, procurou-se atrelar com alguns dos principais impactos do mercado de trabalho para a população estudada e as principais estratégias de (sobre)viver no sistema capitalista pelo mercado formal e/ou informal de emprego, entre outras possibilidades.

1 POPULAÇÃO LGBTQIA+ E O MERCADO DE TRABALHO

Para o presente estudo, foi utilizada a revisão de bibliografia, uma vez que esta permite um maior acesso à produção já existente a respeito da população LGBTQIA+, procurando atrelar a relação do público-alvo com o mercado de trabalho. Com isso, visando a entender e compreender a concepção vivenciada por parte dos LGBTQIA+ para o acesso, sobrevivência e permanência no mercado de trabalho.

1.1 DIVERSIDADE NO MEIO INSTITUCIONAL



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

Para Fleury (2000) diversidade é a junção de indivíduos desconhecidos, que interagem dentro de um mesmo contexto, no qual são considerados vários aspectos, citamos orientação sexual, idade, gênero, e outras possibilidades. Ainda de acordo com o autor, uma gestão da diversidade eficaz traz uma perspectiva otimista e uma melhor inclusão social. Nunes (2017), aponta a existência de três principais direcionamentos conceituais a respeito da diversidade que são:

(...) são exemplos das diversidades encontradas nas organizações, a idade, onde tem uma relação com o desempenho funcional, a de gênero, na qual ainda se encontra associada a discriminação, preconceito, desvalorização ente homens e mulheres, a diversidade étnica racial (PEREIRA; HANASCHIRO, 2010, p.6).

Ainda nos cenários das diversidades encontradas nas organizações, citamos a diversidade sexual e de gênero, que assim como as demais dimensões que impactam nas relações interpessoais. Em seus estudos, Croteu (1993), a respeito do recorte populacional homossexuais e bissexuais, aponta que há barreiras que devem ser quebradas por estes no mundo corporativo e quando essas são quebradas, há o surgimento de novas oportunidades. Essa quebra, desde o início, vem ocorrendo de acordo com a transformação e a ocorrência de mobilização social. Atualmente, essas barreiras estão correlacionadas com as demais diversidades e expressões sexuais existentes.

Quadros (2018) nos direciona para a importância da discussão a respeito da diversidade de gênero. Entre os motivos apontados pelo autor, destaca-se a manutenção do *status quo*³ por um grupo social no qual se encontra o desejo pela conservação das relações de exploração e dominação do próprio modelo de sociedade em que vivemos. Em paralelo aos grupos que buscam a manutenção característica do modelo social aceito, há aqueles que tentam se libertar dessas amarras. Assim, através dessa dualidade controversa, podem ocorrer mudanças na sociedade que são ocasionadas por modificações de ideias, pensamentos, modos de viver e agir, e acarretam na busca pela redução das desigualdades vivenciadas pelas minorias, até então, oprimidas.

³ QUADROS (2018), aponta que *status quo* ou estado atual, está empregado, em prol de uma relação de exploração e dominação do modelo de sociedade na qual estamos inseridos.



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

Para Irineu e Oliveira (2019), é perceptível que as relações de trabalho da população LGBTQIA+ ocasionam efeitos na vida, na saúde física e psíquica. Pelos motivos apresentados, elabora-se a necessidade das discussões que envolvam as identidades de forma sistêmica e interseccionada, para assim compreender de forma minuciosa os processos em toda a sua dinâmica. De acordo com Almeida e colaboradores:

o fato da divisão sociotécnica, do trabalho ser, antes de tudo, divisão de gêneros, e aqueles que põem o gênero que lhes foi imposto ao nascerem em discussão têm maior dificuldade nas atividades profissionais que, em geral, são bastante “generificadas”. Se “a fronteira entre a homossexualidade, a transversalidade e transexualidade é bastante borrada”, segundo Almeida *et al* (2014, p. 192), logo compreendemos que as pessoas LGBTQIA+ transgridam, para o entendimento social, tanto as barreiras do gênero quanto as da sexualidade. A informalidade, pode ser considerada um dos fatores ocasionados pelos efeitos da LGBTfobia⁴, e conseqüentemente atrela-se a desproteção nos termos da seguridade social brasileira (ALMEIDA *et al*, 2014, p. 192).

Após a compreensão da Diversidade no contexto do trabalho, passamos para a tentativa de compreender que corpo, gênero e sexualidade como apontadores e demarcadores em uma sociedade.

1.2 Corpo, gênero e sexualidade

Louro (2004) conceitua que corpo, gênero e sexualidade podem ser caracterizados da seguinte maneira; corpo construído socialmente pela determinação de lugares ou das posições sociais dos sujeitos em um grupo. Já gênero e sexualidade são marcadores sociais do corpo que situam as pessoas a partir de uma hierarquização que se possui desses dispositivos de poder.

Certa premissa, bastante consagrada, costuma afirmar que determinado sexo (entendido, neste caso, em termos de características biológicas) indica determinado gênero e este gênero, por sua vez, indica o desejo ou induz a ele. Essa sequência supõe e institui uma coerência e uma continuidade entre sexo-gênero-sexualidade. Institui uma consequência, ela afirma e repete uma norma, apostando numa lógica binária pela qual o corpo, identificado como macho ou como fêmea, determina o gênero (um de dois

⁴ LGBTfobia: Em consonância com Santos (2015) o termo é para referir à descriminalização da população LGBT. Atualmente, pela inserção de novas letras, o termo correto a se utilizar é LGBTQIA+ fobia.



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

gêneros possíveis: masculino ou feminino) (LOURO, 2004, p. 38 apud IRINEU; OLIVEIRA, 2019, p.3).

Foucault (2011) ressalta que a partir do período correspondido entre os séculos XVI a XIX, em meio a um cenário de repressão do sexo, surgiu um movimento da “vontade da verdade” sobre si e seu corpo, constituindo discussões em respeito da prática dos corpos, sujeitos e do próprio sexo. De acordo com o referido autor, o movimento resultou numa produção de um saber sobre a sexualidade e os corpos, sobre os quais se estabelece em relação de poder. Pelo exposto, devemos ter a compreensão de que o corpo sempre está em construção, e isso refletirá performaticamente os marcos sociais e culturais dentro de um período temporal (ANJOS e LIMA 2016).

Ao analisar as relações de poder na sexualidade e pelos corpos, Foucault (2011) apresenta as lutas sociais como críticas sobre o que o autor identifica como “governo da individualização”. Este termo se caracteriza por reivindicar o direito à diferença, direito a ser indivíduo e não apenas a sua existência, seja ela moldada ao reconhecimento de limites de uma identidade e uma representação abstrata de uma universalidade de indivíduo. Rodrigues (2009), citando Hegel (1992), argumenta que o desejo do sujeito se torna o desejo de reconhecimento, porque assim, o indivíduo constrói a sua identidade/maneira social. Em seus estudos, Irineu e Oliveira:

(...) apresentam o conceito de hierarquia social, no qual está possui o intuito de remetê-los a um lugar social dividido em posições boas ou ruins, pecadores e não pecadores, útil e inútil. Essa estruturação evidencia a heterossexualidade como única forma legítima e saudável para que se exerça a sexualidade (IRINEU; OLIVEIRA, 2019, p.4).

Ainda de acordo com Irineu e Oliveira (2019) as desigualdades de gênero se encontram no interior dessa hierarquização que perpassa todos os marcadores, tornando-os corpos, lugares impedidos de poder, e disciplinados para determinada lógica. É possível localizar a existência de mais marcadores tais como geração, classe social, como possibilidades e estas podem ocasionar efeitos nos sujeitos despossuídos de poder.

(...) essas construções sociais hierarquizadas, perpassadas pelo poder disciplinar, são percebidas no imaginário social, atuam de forma integrada e



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

interrelacionada, transitam entre as identidades e atravessam determinantes de diversas naturezas, sendo senso comum, o trabalho, o direito, a cultura, dentre outros (IRINEU; OLIVEIRA, 2019, p. 4).

Ao considerarmos que a terminologia sexualidade nos remete a um universo de relatividade e antagonismo, Lopes (2015) assegura que a sexualidade é o traço mais íntimo do ser humano, e, como tal, manifesta-se de maneiras diferentes, em consonância com a realidade e experiências do mesmo. Foucault (1997), concebe a sexualidade da seguinte maneira:

(...) não se deve conceber a sexualidade como uma espécie de dado da natureza que o poder é tentado a pôr em xeque, ou como um domínio obscuro que o saber tentaria, pouco a pouco, desvelar. A sexualidade é o nome que se pode dar a um dispositivo histórico não a uma realidade subterrânea que se apreende com dificuldade, mas à grande rede da superfície em que a estimulação dos corpos, a intensificação dos prazeres, a incitação ao discurso, à formação do conhecimento, o reforço dos controles e das resistências, encadeiam-se uns aos outros, segundo algumas grandes estratégias de saber e de poder (FOUCAULT, 1997).

A obra de Santos (2015), colaborado por Junior (2010), evidencia que através dos estudos realizados por Freud, a respeito da sexualidade, passou a ser abordada cientificamente e, a partir de então, começa a avançar a livre orientação sexual e, o conceito de estruturas desejantes. Através da psicologia, primeiro momento evidencia a homossexualidade, bissexualidade e heterossexualidade como estruturas desejantes dos sujeitos. Ainda utilizando dos conceitos sustentados pela teoria psicanalítica, a afetividade sexual surge na infância e “fazem parte de um curso ordenado de desenvolvimento, que atravessam um processo regular de aumento, chegando a um clímax, por volta do final do quinto ano de idade, após o qual, segue-se uma acalmia” (FREUD, 1998, p. 8).

Guacira (2008), diz que construção do gênero e sexualidade, “dá-se na longevidade da vida, continuamente, infindavelmente, não apenas no momento do nascimento, da identificação de aspectos biológicos – pênis e vagina, da nomeação do corpo, da definição das cores e vestimentas”. Em consonância com a ideia exposta, Santos (2020) argumenta que:

A construção dos gêneros e das sexualidades dá-se através de inúmeras aprendizagens e práticas, insinua-se nas mais distintas situações, é



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

empreendida de modo explícito ou dissimulado por um conjunto inesgotável de instâncias sociais e culturais. É um processo minucioso, sutil, sempre inacabado (SANTOS, 2020 p. 12).

Por Louros (2008), sexualidade e gêneros são constructos usados como (de) marcadores sociais, no qual, objetiva dar um lugar para aquele indivíduo, seja ele em uma estrutura “esperada” ou desviante. Ainda sobre a sexualidade, Foucault, em 1978, já assegurava que a sexualidade, o gênero e as suas possibilidades de práticas e expressões são/estão estabelecidas de acordo com os processos culturais, e atrelados a estes, os fatores biológicos, utilizados como uma manobra de controles e tidos como invenções sociais.

Freud 1905, ao tratar o sujeito como possuidor da sexualidade, e dizer que essa não é instintiva ou biológica e expressa por estruturas de desejo, o referido autor aponta a homossexualidade e a bissexualidade como as primeiras estruturas desejantes, que vão em contraponto à padronização da heterossexualidade. Posteriormente, a essas nomenclaturas, que consistem em agrupamentos de indivíduos de acordo com as suas condutas e desejos sexuais, estudos apontam que através de uma lógica inclusiva, novos grupos sociais e como estruturas desejantes, diversa da heterossexualidade, que estão representados no atual contexto social. Facchini (2005) afirma que a existência de conexões ativas, e presença das agências estatais, colaborados por segmentação do mercado, são fatores contribuintes para o sistema classificatório, que está embasado na distinção de orientação sexual.

Como já abordado, as mudanças na sociedade ocorrem no fator das relações estabelecidas e pelas lutas dos movimentos sociais, que possuem a lógica de incluir o sujeito e seus grupos que se encontram desviantes dos paradigmas sociais esperados. Segundo Facchini (2005):

Podemos acompanhar, então, a proliferação de siglas (a “sopa de letrinhas”) e a decorrente multiplicação de categorias destinadas a nomear o sujeito político do movimento: GLT (gays, lésbicas e travestis) e GLBT (gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros) são siglas propostas em diálogo crítico com outras, como GLS (que preservava certa ambiguidade classificatória em nome da inclusão); ou HSH (homens que fazem sexo com homens), das políticas de saúde (que buscava contornar o problema da falta de coincidência entre comportamentos e identidades sexuais) (FACCHINI, 2005,p. 16).



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

Na atualidade, essa sigla vem gradativamente aumentando em prol de uma representatividade, mas aqui, serão utilizados o conjunto de letras que compõem a sigla LGBTQIA+. Para uma melhor compreensão da sigla, separamos por partes, sendo essas condizentes com cada representatividade dos grupos de indivíduos que diferem da norma heterocisnormativa.

Dessa forma, a consoante “L”, representa Lésbicas, mulheres cisgênero ou transgênero que se sentem atraídas por outras mulheres. A letra “G”, representa Gay, homens cisgênero ou transgêneros que se atraem por outros homens. Para representar os indivíduos com pessoas do mesmo sexo e ou com o sexo oposto, é utilizada a consoante “B”, Bissexuais. O “T” pode ser usado para representar os Transexuais, Transgêneros, Travestis, que são os indivíduos que não se identificam com os gêneros impostos pela sociedade (masculino ou feminino) atribuídos na hora do nascimento e que têm como base os órgãos sexuais; A letra “Q”, representa Queer, ou seja, aqueles que transitam entre os gêneros feminino e masculino, sem aplicação do binarismo⁵. A consoante “I”, representa Intersexo, o indivíduo que nasceu com a genética diferente do XX ou XY e possui a genitália ou sistema reprodutivo fora do sistema binário homem/mulher. A letra “A”, representa Assexual, aqueles indivíduos que não sentem nenhuma atração sexual. Por último, o símbolo “+” (mais) representa todas as formas que não estão enquadradas/representadas nos padrões heteronormativos nem nas demais letras da população LGBTQIA+.

A sociedade é construída nas relações dos sujeitos que as constituem, sendo fruto de suas transformações e implicações como consciência de si e de seu papel no mundo. Há diversas formas e relações que podem ser desenvolvidas e experienciadas por um sujeito, desde o seu nascimento.

Com relação aos instrumentos de proteção legal, Pereira 2016, afirma que como os demais, os sujeitos LGBTQIA+ compartilham de instrumentos legais de proteção por parte do Estado, somando-se a estes, alguns especificamente para sua defesa e proteção. Estes são e foram necessários para a promover a inserção e gerar questionamentos a respeito de inclusão e para as lutas em prol dos movimentos minoritários e, até mesmo, originários destes movimentos sociais.

⁵ De acordo com Quadros (2018), o Binarismo ou visão binária é a forma na qual a sociedade divide as pessoas entre homem (sexo masculino) e mulher (sexo feminino).



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

1.3 INICIATIVAS GOVERNAMENTAIS NACIONAIS A RESPEITO DE GÊNERO E SEXUALIDADE NO TRABALHO

Com relação aos direitos da população LGBTQIA+, autores como Facchini (2005), Pereira (2016) e Cirico (2021), identificam que a defesa e a garantia dos direitos da população supramencionada, são apresentadas na seguinte forma didática. A Primeira Onda, entre os anos de 1978 a 1983, onde se vê o início do que mais tarde se tornaria o Movimento Homossexual. A Segunda onda, compreendida entre 1984 a 1992, que é a fase de concretização do referido movimento, e a terceira onda na qual são as pautas e temáticas passam a ser inseridas no Governo Federal.

Souza (2015) afirma ao que tange aos direitos sexuais em nosso país, historicamente o Estado, tende a configuração em prol da heterossexualidade e que há necessidade de observar as particularidades e complexidades encontradas na questão dos direitos LGBTQIA+. Estes perpassam por um conjunto amplo de reivindicações tais como adoção conjunta de crianças, a livre expressão de sua orientação sexual e/ou de gênero em espaços públicos, a redesignação do “sexo” e a mudança do nome em documentos de identidade, ao acesso a políticas de saúde específicas, a proteção do Estado frente à violência por preconceito.

Entre as iniciativas brasileiras na construção dos direitos e das políticas públicas voltadas para as pessoas LGBTQIA+, uma das pioneiras foi o Movimento Homossexual. Pereira (2016) argumenta que o referido movimento foi idealizado na década de 1970 e que tinha em sua essência a defesa de homens e mulheres que não se encaixavam no padrão heteronormativo. Já no início dos anos 2000 se apresenta, no contexto histórico, um maior investimento do Poder Executivo pela causa, momento este, no qual a população LGBTQIA+ tem o apoio das ONGs (Organização Não Governamentais) e passa a ser inserida nas políticas afirmativas e participativas, e, em consonância, são criadas as primeiras redes nacionais a saber. Segundo Pereira (2016):



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

(...) a Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT), Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), Associação Brasileira de Lésbicas (LBL) e Rede Afra LGBT, entre outras (PEREIRA 2016, p.122, apud CIRICO 2021 p.6).

Porém, no período governamental compreendido entre os anos de 2007 a 2010, e sobretudo com a inserção do programa do “Brasil sem Homofobia” (BSH), passam a ser criadas/estabelecidas medidas de apoio à população LGBTQIA+ e esta passa a ser incluídas nos planos de governo. Ainda a respeito do referido programa, Irineu e colaboradores (2011) relatam que:

O programa se desdobra em cinquenta e três (53) ações, divididas em onze (11) eixos, voltadas para “apoio a projetos de fortalecimento” de instituições que promovam a cidadania e o combate à homofobia; capacitação de representantes do movimento LGBT; disseminação de informações “sobre direitos, de promoção da autoestima homossexual”; e incentivo à denúncia de violação de direitos LGBT (IRINEU; FROEMMING; RIBEIRO; MELLO, 2011, p. 177).

De acordo com Irineu (2011), por intermédio do referido programa, ocorreu a Primeira Conferência Nacional de Políticas Públicas para lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais ocorreu no ano de 2008. Na referida conferência, foram aprovadas 559 deliberações, das quais 37 estavam referenciadas ao trabalho e emprego, um dos eixos presentes na conferência e, em 2009, foi lançado pelo Governo Federal o Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos LGBT. Em 2010, por meio do decreto de numeração 7.388, datado em 09 de dezembro, foi criado o Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos das Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, o CNCD/LGBT, que era pertencente à Secretaria de Desenvolvimento Humano. O referido conselho foi fruto da união da sociedade civil e Estado, e possuía a função de verificar a efetivação das Política Públicas.

Dando continuidade aos marcos importantes, no ano de 2011 ocorreu a 2ª Conferência Nacional de Políticas Públicas e Direitos Humanos LGBTT, marcada pela produção de um documento com 15 eixos temáticos, sendo um deles “Trabalho, Geração de Renda e Previdência”. De acordo com Irineu e Oliveira (2019):



CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG

CURSO DE PSICOLOGIA

Os Anais da II Conferência Nacional LGBT que compilaram as deliberações da II Conferência Nacional LGBT não se tornou um Plano Nacional de Políticas Públicas, como ocorreu na I Conferência que gerou o I Plano de Políticas Públicas para a população LGBT. Nesse sentido, o documento serviu apenas como diretriz para o Poder Executivo na elaboração de outras políticas, não cabendo aqui avaliação ou conhecimento das ações, se houve ou não vontade política de implementar o Plano de Ações (IRINEU; OLIVEIRA, 2019 p. 7).

Em 2016 aconteceu a 3ª Conferência Nacional LGBT visando a discutir os novos desafios para garantir a cidadania da população LGBT no Brasil. Sob o lema “Por um Brasil que Criminalize a Violência contra Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais”, no qual debateram quais estratégias deveriam ser adotadas para coibir a violação de direitos humanos para como os LGBTQIA+. Outro marco importante, acontecido em 2016, com iniciativa de inclusão e promoção de política pública foi o Decreto 8727/2016 – a utilização do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais (BRASIL, 2016). O decreto demarca importantes ganhos para a população assistida, tanto por ir ao encontro da proposta de respeito à identidade de gênero e reconhecimento de nome, nos diversos contextos encontrados.

Na atualidade, como é noticiado e propagado pelas mídias sociais, e que são frutos dos seus próprios discursos, o então chefe do poder executivo, possui uma relação conflituosa e de desafetos com a população LGBTQIA+. Diante desse cenário, Cirico (2021) nos relata que a comunidade LGBTQIA+:

(...) precisará resistir para existir, enfrentando os preconceitos de políticos, religiosos, conservadores e de uma sociedade treinada para fazer sátira e violar quaisquer tentativas de romper ou mudanças da heterocisnormatividade imposta anos tentando sufocar a voz de toda comunidade LGBTQIA+, que hoje somam mais de 17 milhões, o desafio e passar da vírgula do presente tópico para que possam finalmente serem tratados iguais perante a lei em direitos e obrigação (CÍRICO, 2021, p. 2002).

Ao estudar o gênero e, dentro de sua compreensão, ao abordar a orientação sexual, Yogyakarta (2007) sustenta que não é tarefa fácil correlacionar e aplicar a legislação no âmbito dos direitos sexuais, uma vez que todos os estudos deverão ser atribuídos às pessoas, às suas virtudes, aos desejos e condutas sexuais. Para reforçar esse pensamento Rios (2004) afirma que:



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

(...) orientação sexual é a afirmação de uma identidade pessoal cuja atração e/ou conduta direciona-se para alguém do mesmo sexo, homossexualidade, para o sexo oposto, heterossexualidade, para ambos os sexos, bissexualidade, ou a ninguém caracterizando uma abstinência sexual (RIOS, 2004 p. 156, *apud* MOURA 2019, p 28).

Como já salientado, a temática sobre sexualidade está presente em todos os contextos sociais e estes influenciam na formação da identidade social e na manifestação subjetiva do indivíduo. Neste estudo, o fator de análise será sobre a relação e implicações dos sujeitos LGBTQIA+ no contexto do trabalho, sendo este formal ou informal.

1.4 TRABALHO, DIVERSIDADE SEXUAL E GÊNERO

Na perspectiva do marxismo, trabalho é caracterizado como elemento principal para as relações de produção e reprodução de capital na sociedade de classes. Nesse sentido, Marx (2014), aponta que, no modelo capitalista de sociedade, a força de trabalho se torna uma mercadoria como outra qualquer, apropriada ou expropriada pela classe que detém as forças produtivas que reforça, assim, os problemas de ordem política, social e econômica. De acordo com as ideias de Neto e Carvalho (2012):

É no cotidiano que as relações de produção e reprodução acontecem que a força de trabalho e a subjetividade humana são expropriadas e que as desigualdades sociais se manifestam. Tais relações, no geral, não são percebidas pelos indivíduos, ou seja, não se revelam concretamente no cotidiano ou revelam-se de forma aparente (NETO; CARVALHO, 2012).

Dentro dessa lógica, não há uma preocupação com a singularidade das pessoas que são vistas como números (corpos) e não sujeitos detentores de cargas emocionais e psíquicas que, juntamente com a interação com o meio, formam subjetividade. Menezes (2018) aponta, ao referenciar os pensamentos de Inamoto (2010):

(...) por estarmos inseridos em um sistema “capitalista imperialista”, que possui como uma de suas premissas de subsistência o duo sobrevivência e desigualdade social, ao qual estamos inseridos e envoltos por uma estrutura



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

de um poder dominante que funciona como apropriador de parâmetros específicos de coerção direcionada públicos minoritários (MENEZES, 2018 p.2).

Nesse sentido, há a exploração, condicionando de alguns indivíduos a uma inferiorização e, com isso, legitimando outros perante a sociedade. Menezes (2018) conceitua o modo de produção capitalista contemporâneo da seguinte maneira:

(...) também classificado como capitalista imperialista submete todo conjunto da vida social a um processo de intensa subordinação a poderosos capitalistas que possuem como único e exclusivo objetivo a lucratividade, sendo que tudo que possa ameaçar esse contexto imediatamente é retirado do jogo (MENEZES, 2018, p.2).

Ainda referenciando Menezes (2018), tais práticas se concretizam de maneira naturalizada por aqueles que se estão ou se legitimaram socialmente. Atenta-se que esse movimento de legitimar ou deslegitimar é embasado por formas como se estabelecem as relações sociais, por intermédio dos aspectos culturais, sociais e políticos, sendo os percursos das regras e normas para uma padronização dos corpos e práticas de uma sociedade capitalista.

Assim, ao buscar a compreensão estabelecida entre produção e as relações sociais aproxima-se do pensamento de Álvaro (2013), que determina que estas relações são indissociáveis, e que as relações de sexo, gênero e sexualidade são parte constitutiva de análise e compreensão da relação estabelecida entre produção e relações sociais. As mudanças no cenário social de dominação ideológica patriarcal e machista, que rejeita todos que fogem do padrão binarista cisgênero, começa quando uma pessoa difere de seguir o que é considerado como historicamente normal. Esse padrão de normalidade, além de se apropriar dos meios e forças de produção e um discurso ideológico dominante.

Ao direcionarmos a análise para o mercado de trabalho, perceberemos que esse cenário, assim como os espaços educacionais, possui semelhança na manutenção da lógica excludente. Por consequência, muitos deixam de estudar, por não se enquadrarem na lógica dominante, e possuem mais desvantagens ao competir no mercado de trabalho.

Segundo Ademam e colaboradores (2003, p. 83), “se observarmos os anúncios de emprego perceberemos que há uma estrutura segmentada pela



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

dicotomia de gênero convencional homem e mulher”. Pela lógica apresentada pela autora, percebe-se que o mercado de trabalho encontra voltado em garantir emprego para as pessoas de gêneros definidos, inseridos na dicotomia naturalizada e normatizada “homem e mulher”. Como afirmado, apesar das diversas tentativas de exclusão – ou de uma “inclusão parcial”, quando essa for interessante e atender às necessidades do modelo social capitalista –, muitas das organizações existentes estão focando seus nichos de atuação para o segmento LGBTQIA+.

Atualmente, há uma diversidade de pessoas, gêneros e formas de expressão sexual que estão presentes nos modelos organizacionais em nosso contexto histórico. Em consonância com essa, as pessoas incluem no ambiente de trabalho uma variedade de características, posicionamentos e comportamentos. São ou se tornam desafiadores de normas, padrões e políticas que lhes eram impostos e não sofriam questionamentos. Em uma tentativa de consolidação da inclusão, e reforçando os passos caminhados até o presente momento, Gomes e Silva (2019) argumentam que a humanização nas relações de trabalho vem se intensificando ao longo dos anos e, que, perante a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é enfática na necessidade do respeito aos Direitos Humanos e na inserção da população LGBTQIA+ no mundo do trabalho.

Como é apontado por Menezes (2018), existe preconceito e discriminação contra os sujeitos que vivenciam práticas afetivas e sexuais que são divergentes dos padrões heteronormativos, e que estas práticas/situações ainda se encontram presentes no mercado de trabalho. Em sua obra, o autor supracitado, para demarcar a presença de tais práticas, cita Medeiros (2007) que caracteriza quatro diferentes momentos, nos quais são aparentes os fenômenos de preconceito e discriminação sendo elas, a fase pré-contratual, a contratual, o desligamento da empresa e pós-contratual.

Para Medeiros (2007), na fase pré-contratual a discriminação se dá pela admissão do empregado, na qual este passa por uma investigação sobre a sua vida, objetivando uma confirmação, ou não, se o mesmo segue os padrões heteronormativos. As demais etapas são analisadas por um comportamento do candidato a uma vaga, cujos indivíduos que são da população LGBTQIA+, as vezes são rotulados como “inadequados”, “destoantes” ou “inapropriados”.



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

No ano de 2007, os autores Ferreira e Siqueira, sinalizaram que dentre as dificuldades que relatadas por sujeitos que se identificam como LGBT (sigla utilizada no período), estão correlacionados aos estereótipos construídos socialmente relacionados a imagem da pessoa LGBT. Ainda em acordo com os referidos autores, a rejeição, o preconceito e discriminação já se encontram perceptíveis nos processos de recrutamento e seleção, dificultando assim a entrada e, posteriormente, a manutenção no mercado formal de trabalho (MENEZES, 2018, p.4).

Porém, para aqueles que não conseguem adentrar e ou permanecer no mercado formal de trabalho, estão e são direcionados para que as suas práticas laborais se concretizem como possibilidades no mercado informal, empreendedorismo, a prostituição (principalmente para o recorte populacional transexuais e travestis), empregos e setores aos quais não serão “vistos e ou correlacionados a imagem apresentadas” ou serem dados estatísticos do desemprego. Em 2016, o jornal *O Tempo*, em um de seus periódicos semanais, publicou uma reportagem sobre o desemprego da população travesti e transexual no Brasil. Na época – segundo a Associação Nacional dos Travestis e Transexuais (ANTRA) – constatava que 90% das mulheres transexuais trabalhavam com prostituição e os homens transexuais estavam sujeitos aos subempregos. Através desses dados, percebe-se que há ainda uma falta de aceitação e invisibilização desse grupo no mercado de trabalho.

Um estudo realizado pela Organização Center for Talent Innovation (2016) apontou que, embora 75% das empresas ao redor do mundo possuem políticas não discriminatórias em relação à identidade de gênero, 61% dos profissionais LGBTI+, no Brasil, não assumem a sua sexualidade. (...) no Brasil, 49% dos empregados LGBTI+, embora não escondam a sexualidade, não comentam acerca da sua orientação sexual e identidade de gênero no ambiente de trabalho, chegando a modificar o seu comportamento para serem incluídos profissionalmente (MELO, 2020, p 361).

Analisando os dados obtidos na obra de Melo (2020), e, em consonância com dados do grupo Santo Caos, em 2005, temos as seguintes análises com relação à discriminação e à dificuldade para se encaixar no mercado de trabalho, quanto à

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

discriminação e sobre o ambiente organizacional na presença de LGBTQIA+, consolida que:

(...) 40% dos funcionários LGBTI+ já sofreram algum tipo de discriminação em razão da sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho, através de piadas sem consentimento realizadas por superiores hierárquicos ou colegas, além de exposição, fofocas e assédio moral que resultaram, inclusive, em pedido de demissão. A referida pesquisa também constatou que 38% das empresas têm restrições para a contratação de homossexual e que 13% da população LGBTI+ afirma já ter sofrido dificuldades para encontrar emprego em virtude da sua orientação sexual (MELO, 2020, p. 361).

Instituições nacionais que apoiam minorias sociais, tais como a Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil (ANTRA), em seus estudos, apontam que 90% do seu público alvo estão inseridos no mercado da prostituição no país. O grupo Santo CAOS do Brasil, no ano de 2017, realizou a produção de um documento no qual apontava que 33% das empresas consultadas não contratariam pessoas LGBTQIA+ para cargos de chefia. Outro dado relevante foi uma pesquisa realizada pela empresa Enlances, em 2015, na qual foram investigadas 10 mil empresas, e apontou que 7% dessas jamais contratariam homossexuais, no mesmo estudo, apresenta-se que 11% até contratariam, desde que não fossem para vagas de cargos de lideranças. Pesquisas como a realizada por Bonassi e colaboradores (2015), buscou identificar o perfil, as formas e tipos de violências vivenciadas por pessoas com identidade trans na cidade de Santa Catarina, que obteve os seguintes dados.

(...) 90,3% das entrevistadas afirmaram possuir atividades laborais, destas 58% afirmam serem profissionais do sexo. A pesquisa em questão, ainda sinaliza outros dados importantes tais como, que 77,4% do público entrevistado, garantiram não terem a carteira de trabalho assinada e 74,2% não contribuem para com o Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), ou seja, não possuem os seus direitos previdenciários (MENEZES, 2018, p.8).

Ainda sobre os dados elencados, quando analisados mais detidamente, notam-se índices correlacionando as situações de violência, violação de direitos, precarização de serviços, desvalorização/opressão de sujeitos, às desigualdades sociais, preconceito e discriminação que marcam os espaços. Além disso, destaca-



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

se como é retratada a sua inserção no mundo do trabalho e sua remuneração pela sua força de trabalho.

Já os indivíduos LGBTQIA+, que por ventura, conseguiram ultrapassar as barreiras e se enquadrarem no mercado formal do trabalho, têm e possuem na maioria das vezes tendência de não revelar a sexualidade com a qual se identificam, e buscam se comportar o mais próximo ou dentro das normas heterossexuais. Nesse sentido, Menezes (2018),

(...) sinaliza que o anonimato da homossexualidade se apresenta como um mecanismo de defesa contra a discriminação e a favor tanto da entrada como da permanência desse indivíduo no mercado formal de trabalho, e ainda poderá favorecer uma promoção dentro da organização. Em contraponto, poderá ser empregada uma cultura de desvalorização e a violação de alguns direitos básicos e igualitários entre heterossexuais e homossexuais (MENEZES, 2018, p.4).

Menezes (2018) ainda afirma que esses sujeitos podem obter vantagens em omitir a sexualidade adjetivos e sentimentos, por acreditarem que são sujeitos passíveis de perderem amigos, familiares e sofrerem situações de assédio moral, discriminação, violência e ascensão profissional. Por outro lado, esse anonimato tem a possibilidade de se tornar prejudicial à vida desses indivíduos, pois por conta dessa omissão, ocorre um sofrimento psíquico, pelo fato de não se sentirem integral e por sempre estarem se escondendo de outras pessoas, provocando danos à saúde psicológica e física do sujeito.

Ainda com relação ao anonimato, ou não, dos sujeitos que desviam do padrão heteronormativo, Menezes (2018) e Medeiros (2007) concordam quando, a homossexualidade e/ou outra forma de expressão da sexualidade é descoberta, o indivíduo poderá ser submetido a situações de exclusão pelos outros trabalhadores, sendo objeto de piadas, gracejos e ofensas. E ainda poderá acontecer um processo discriminatório por seus colegas, seus superiores hierárquicos, pela organização, e/ou por pessoas diretamente ou indiretamente ligadas a ela.

Ao correlacionar uma pesquisa, realizada por Bonassi e colaboradores (2015), dados sobre a violência sofrida no âmbito do trabalho apontam que as violências físicas e psicológicas destacaram nas respostas com índice de 37%, a



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

ausência de serviços com 36%, o assédio moral 18% – destes 53% foram cometidos por colegas de trabalho, 25 % por chefias e 52% por clientes das vítimas.

No cenário brasileiro, a população LGBTQIA+ representa aproximadamente 9% a 10% da população total do país, um número que se aproxima das 20 milhões de pessoas que movimentam o mercado consumidor em cerca de 150 milhões por ano, o país ainda não possui índices relativos e em simultaneidade quanto à inserção dessa população no mercado de trabalho. Outra premissa que se pode notar é que a população LGBTQIA+ vivencia situações de preconceito e discriminatórias desde o início dos processos de inserção e permanência até a demissão e pós-demissão dos contextos organizacionais. Dessa forma, quando um indivíduo consegue ser inserido no mercado de trabalho, as relações institucionais na maioria das vezes são perpassadas e marcadas por traços de LGBTQIA+fobia.

Com intuito de minimizar as barreiras encontradas pela população LGBTQIA+, e dar possibilidade de seu ingresso ao mercado formal, ressaltamos a existência iniciativas empresariais, sob o intuito de um rompimento das normatizações/naturalização social. Com o propósito de diminuir as dificuldades encontradas, principalmente no que tange a inserção e a permanência no mercado formal de trabalho, as organizações estão adotando um novo conceito gerencial, que é chamado de Gestão da Diversidade.

Perante os pensamentos de Pereira e Hanashiro (2007), Gestão da Diversidade deve ser compreendida como a constituição ou adequação e, posteriormente, como a manutenção de um ambiente organizacional. Esse ambiente deve permitir que todos os indivíduos, através e pelas diferenças existentes, exerçam seus potenciais e consigam ter a possibilidade de atingir objetivos individuais e organizacionais.

Pereira e Hanashiro (2007) apresentam dois enfoques para as concepções dos modelos de Gestão da Diversidade: um com enfoque na dissolução das diferenças e outro na valorização. O primeiro, com enfoque para a dissolução, caracteriza-se “como um modelo que desenvolve práticas e políticas organizacionais ignorando as diferenças entre os indivíduos que pertencem a uma determinada identidade cultural” (PEREIRA; HANASHIRO, 2007, p. 4). Já o modelo de valorização tem subsídios na “inclusão de iniciativas que procurem realçar as

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

diferenças entre as pessoas a partir das características grupais que os sujeitos pertencem” (PEREIRA; HANASHIRO, 2007, p. 5).

Gois (2017) e seus colaboradores retratam que no tocante aos atos e programas de gestão de diversidade para a população LGBTQIA+, existem algumas ações que devem ser analisadas. Tais análises deverão ser direcionadas para atividades educativas, que, ainda, a maioria só ocorre em datas específicas, na semana do orgulho gay, ou de combate a homofobia, e ainda ressaltam existência de alguns pressupostos para efetivação de ações educacionais por parte das empresas, dos quais, demarcamos:

O primeiro é o de que elas teriam o potencial de contribuir para a afirmação de dadas identidades e facilitar que trabalhadores homossexuais possam, através de um progressivo processo de conscientização sobre a legitimidade das relações homoeróticas, “sair do armário”. O segundo, por sua vez, é que elas propiciam a formação de um ambiente acolhedor capaz de reduzir sensações efetivas ou imaginadas de discriminação... Pressupõe que os preconceitos nos locais de trabalho podem ser suprimidos por meio de “mudanças culturais”, entendidas como o esforço de internalizar valores que primem pelo respeito, por exemplo, aos diferentes modelos de família e aos direitos das pessoas transexuais (GOIS et al, 2017, p 3).

Para Gois (2017), há três questões que envolvem a lógica de ações em prol da Gestão da Diversidades nos contextos organizacionais brasileiros. quando se analisa a minoria LGBTQIA+, se aponta para as fragilidades das políticas públicas e seletivas, e por sequência o mesmo ocorre com as políticas privadas, o atrelar e consolidação dessas políticas, e aceitação e permanência de LGBTQIA+ nos contextos organizacionais. Contudo, apesar ainda de ter um status de improvisação e de informalidade no mercado de trabalho, as iniciativas, e sobre tudo a Gestão da Diversidades, reforça a necessidade da homologação/institucionalização de políticas (públicas e ou privadas) para com a parcela populacional LGBTQIA+.

Ainda exista a tentativas de minimizar as barreiras enfrentas, o nosso voto é que em um futuro próximo elas sejam totalmente erradicadas dos contextos sociais e a visão de diversidade venha proporcionar o diferencial competitivo das organizações, seja mais difundida e se torne naturalizada em nossa sociedade. Que cada vez mais, essa parcela populacional possa, em equidade, no suprir de suas necessidades de trabalho e, conseqüentemente, mais campos no mercado formal possam ser ocupados por esses indivíduos.



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

2 METODOLOGIA

O presente trabalho é caracterizado por uma revisão bibliográfica e exploratória. De acordo com Gil (2010, p. 29): “[a] pesquisa bibliográfica é elaborada com base em materiais já publicados com o propósito de fornecer fundamentação teórica ao trabalho, bem como a identificação do estágio atual do conhecimento referente ao tema”. O referido autor, aponta que é necessária a busca por informações sobre o assunto tratado, com o objetivo de proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito para que, assim, seja possível a elaboração de uma hipótese.

CONCLUSÃO

Através da revisão de literatura sobre a diversidade sexual e de gênero, pelo objetivo de relacionar a temática proposta ao mercado de trabalho, pudemos perceber que existe uma carência de publicações e materiais a serem utilizados na construção do referencial teórico, no que diz respeito às questões em torno do mercado de trabalho, vivenciadas pela população LGBTQIA+. Ao analisar o mercado de trabalho e as possibilidades de uma manutenção e sobrevivência no modelo capitalista de economia, percebe-se a necessidade de esclarecimento a respeito da diversidade de expressões sexuais, tanto para a sociedade em si, como nos contextos organizacionais.

É relevante salientar que houve mudanças significativas nos referidos contextos sociais para que se tornassem ideologias e, por sequência, políticas públicas e ou privadas com o intuito de proteção, inclusão e valorização dos LGBTQIA+ socialmente, como exemplos dessas temos o Programa Brasil sem Homofobia, as Conferências Nacionais em prol dessas populações, e outros instrumentos legais para a defesa e proteção.

Apesar de haver consideráveis avanços pela causa LGBTQIA+, barreiras tais como o preconceito, a homofobia, e a desvalorização dos corpos e das pessoas pertencentes a esses grupos ainda são encontradas em nossos cotidianos, alguns



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

de forma mais veladas, outras já escancaradas. Portanto, para mudar isso, a população LGBTQIA+ precisará resistir a todos os entraves impostos, e lutar para a adesão de mais políticas públicas privadas para a sua valorização e inserção no contexto do mercado de trabalho e demais contextos sociais. Isto posto, o presente estudo é um ponto inicial, e que posterior a ele, novas linhas de raciocínio possam ser investigadas e publicadas, para que assim possa ser construída uma base referencial/orientadora para futuros trabalhos.

**ISSUES SURROUNDING THE LABOR MARKET EXPERIENCED BY
THE LGBTQIA+ POPULATION**

ABSTRACT

The following research aims to understand the issues and daily situations that LGBTQIA+ people experience around the job market. When the economic capitalism model is analyzed and criticized, it's possible to notice that the exploration and bodies' disposal are its formation bases, as well as seeks for possibilities of surviving and the maintenance of the people studied in that context. This paper aims to explain gender, body and sexuality concepts as factors that demarcate and/or mark social aspects, it presents the main government initiatives to protect LGBTQIA+ people and, finally, discourses about some problems these people must face in their job contexts, exposing the concept of Diversity Management as well.

Key words: Sexual Diversity. LGBTQIA+. Labor Market. Diversity Management.

REFERÊNCIAS

ADELMAN, M. Paradoxos da identidade de orientação sexual no século XX. **Revista de Sociologia e Política**. Curitiba, n. 14, p. 163-171, jun. 2000.

ALMEIDA, A. S. **A Experiência da População LGBT no Mercado de Trabalho de Palmas – TO**. Orientadora: Profa. Dra. Helga Midori Iwamoto. TCC (Graduação) – Curso de Administração, Fundação Universidade Federal de Tocantins, Palmas/TO. 2018. Disponível em:

https://www.academia.edu/38121928/A_EXPERI%C3%8ANCIA_DA_POPULA%C3%87%C3%83O_LGBT_NO_MERCADO_DE_TRABALHO_DE_PALMAS_-_TO

Acesso em: 12 ago. 2021.



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

ANJOS, K.P. L.; LIMA, M. L. C. Gênero, sexualidade e subjetividade: Algumas questões incômodas para a psicologia. **Psicol. pesq.** [online]. vol.10, n. 2, pp. 49-56. ISSN 1982-1247, 2016.

ANTRA BRASIL. **Mapa dos Assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017**. Disponível em:

<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relac3b3riomapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2021.

BONASSI, C. B. et al. Vulnerabilidades mapeadas, violências localizadas: experiências de pessoas travestis e transexuais no Brasil. *Quaderns de Psicologia*, v. 17, n. 3, p. 83-98, 2015. Disponível em:

<http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1283>. Acesso em: 17 ago. 2021.

CIRICO, A. J. A primeira impressão é a que fica: a discriminação na seleção de trabalhadores LGBTQIA+ em organizações brasileiras. **Brazilian Journal of Development**. ISSN: 2525-8761, 1996.

CONSULTORIA, S. C. **Demitindo preconceitos**. 2015. Disponível em: file:///C:/Users/HP/Downloads/demitindo_preconceitos_apresentacao_final.pdf. Acesso em: 11 ago. 2021.

DECRETO8727/ disponível em [16https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/330064041/decreto-8727-16](https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/330064041/decreto-8727-16), acesso em 07/09/2021.

FACCHINI, R. **Sopa de Letrinhas, Movimento Homossexual e Produção de Identidades Coletivas nos Anos 90**: Garamond Seção Garamond Universitária, p. 304, 2005.

FOUCAULT, M. **A História da Sexualidade A vontade de Saber** – Tradução ALBUQUERQUE, M. T.; ALBUQUERQUE, A. J. G. 13.a Edição - Digital Surce. Disponível em: <http://groups.google.com.br/group/digitalsource>. Acesso em: 11 ago. 2021.

FREUD, S. (1940 [1938]) Esboço de psicanálise. **Edição Standard Brasileira das Obras Completas de Sigmund Freud, vol. XXIII**. Rio de Janeiro: Imago, 1996.



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

GOMES, D. N. B.; SILVA, G. K. C. **Homofobia no Âmbito Profissional**. Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/homofobia-no-ambito-profissional->. Acesso em: 11 ago. 2021.

HANASHIRO, D. M. M.; PEREIRA, J. B. C.; **A Gestão da Diversidade: uma Questão de Valorização ou de Dissolução das Diferenças?**. Rio de Janeiro, 2007.

LOURO, G. L. Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas. **Proposições**, v. 19, n. 2 (56) – maio – ago., 2008.

MARTINS, A. C. B. L.; POLI, M. C. Transexualidade e norma sexual: a psicanálise e os estudos queer. **Subjetividades**, v.18, p. 55-67, 2018.

MENEZES, M. S.; OLIVEIRA, A. C. de; NASCIMENTO A. P. L. LGBT e Mercado de Trabalho Uma Trajetória de Preconceitos e Discriminações. **ConQueer - Conferência Internacional de Estudos Queer**, abril de 2018.

NUNES, R. S. **Homossexualidade e ambiente de trabalho: contribuições da comunicação organizacional para gestão da diversidade sexual**. Brasília, junho de 2017.

PEREIRA, C. F. Notas Sobre a trajetória das políticas públicas de direitos humanos LGBT no Brasil. **Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos**, v.4, n.1 p.115-137, 2016.

QUADROS, S. V. Travestis e transexuais no mercado de trabalho: trabalho e diversidades no interior da sociedade de classes. **Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, v. 16, n. 1, p. 1-15, 2018.

ROMERO, L. S. **Medidas para a inclusão de minorias no ambiente de trabalho e seus impactos sociais e econômicos: Um estudo de caso**. Porto Alegre, 2019.

SANTOS, R. E. **A DISCRIMINAÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**. Orientador: prof. Maristela Juchum. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Centro Universitário UNIVATES, Lajeado/RS, 2015. Disponível em: https://www.univates.br/graduacao/media/direito/2016-a-artigo_rafael_santos.pdf. Acesso em: 02 out. 2021.



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC – CAMPUS BARBACENA MG**

CURSO DE PSICOLOGIA

SOUZA, L. H. B. L. Trabalho e Diversidade Sexual e de Gênero - Dilema entre a inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população LGBT. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura REBEH**, v. 03, n. 10, abr. - jun., 2020.

SOUZA, M. H.; ARAÚJO, D. K. Integração da Diversidade no Mercado de Trabalho: Um estudo sobre a Inclusão dos LGBTTT. **Pesquisa e Ação**, v. 5, n. 4, 2019.