

A INSERÇÃO DO HOMOSSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO

Roberta Paula de Freitas
Graduanda em Administração na Faculdade Almeida
Rodrigues. E-mail: roberta.paula0812@gmail.com

Gabriella Lins Araújo
Graduanda em Administração na Faculdade Almeida
Rodrigues. E-mail: gabby.lins@hotmail.com

Tais Ferreira Marcelino da Silva
Graduanda em Administração na Faculdade Almeida
Rodrigues. E-mail: thays.marcelino25@hotmail.com

Ana Cláudia de Oliveira
Prof.^a Ms. Orientadora do curso de Administração da Faculdade
Almeida Rodrigues. E-mail: docencia.anaclaudia@gmail.com

RESUMO

O estudo de caso deste trabalho tem o intuito de analisar os desafios das pessoas LGBTQIA+ dentro das organizações, pois sabem-se que diversas pessoas tendem a esconder sua opção sexual por medo de perder o emprego, mesmo tendo uma legislação rigorosa contra homofobia e preconceito, principalmente a respeito do mercado de trabalho, muitas empresas não contratariam para cargos de chefias pessoas homossexuais, muitos sofrem discriminação em relação a identidade de gênero no ambiente de trabalho. Deste modo, através de um estudo de caso, realizado com funcionários de uma empresa da cidade de Rio Verde através de um questionário, pode-se concluir que a homofobia é um tipo de rejeição, medo relacionados a lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e pessoas intersexuais. Portanto, na pesquisa analisada observou-se que os funcionários pesquisados são em sua maioria são do sexo feminino, heterossexuais, com idade entre 19 a 30 anos e sua maioria não sofreram assédio moral no seu local de trabalho, e desconhece qualquer programa/política de diversidade na empresa em que trabalha, sendo aceitos da forma que são pelos gestores e funcionários, e não sofreram nenhum tipo de discriminação no seu local de trabalho, mesmo tendo profissões diversificadas, são respeitados pelos gestores e colegas de trabalho.

Palavras-chave: LGBT. Discriminação. Organização. Trabalho.

THE INSERTION OF THE HOMOSEXUAL IN THE JOB MARKET

ABSTRACT

The case study of this work aims to analyze the challenges of LGBTQIA+ people within organizations, as it is known that many people tend to hide their sexual option for fear of losing their jobs, even having strict legislation against homophobia and prejudice, mainly with regard to the job market, many companies would not hire homosexual people for leadership positions, many suffer discrimination in relation to gender identity in the work environment. In this way, through a case study, carried out with employees of a company in the city of Rio Verde through a questionnaire, it can be concluded that homophobia is a type of rejection, fear related to lesbians, gays, bisexuals, transgenders and intersex people. Therefore, in the analyzed research, it was observed that the employees surveyed are mostly female, heterosexual, aged between 19 and 30 years and most of them have not suffered moral harassment in their workplace, and are unaware of any program/policy of diversity in the company where they work, being accepted the way they are by managers and employees, and not having suffered any type of discrimination in their workplace, despite having diversified professions, they are respected by managers and co-workers.

Keyword: LGBT. Discrimination. Organization. Job.

1 INTRODUÇÃO

Um dos principais desafios ainda existentes, em pleno século XXI, é a existência de preconceito em relação ao grupo LGBT no processo de inserção no mercado de trabalho. Assim, um dos grandes desafios da atualidade, que já obteve avanços na inclusão da diversidade social, é a dissociação da correlação estigmatizada entre questão da opção sexual e a sua capacidade de desenvolver alguma tarefa.

Em outras palavras, diante dos avanços e conquistas que a causa LGBT tem conseguido nas últimas décadas, ainda há hostilidade do mercado de trabalho quanto as diversidades. Sendo necessário confiar na importância da inclusão, como algo a ser falado, discutido, ser revisado, pois todos necessitam de ter as mesmas oportunidades. Não sendo necessário, que as pessoas escondam a sua opção sexual por medo de perder o emprego, ou suas oportunidades de progressão na carreira.

Deste modo, o problema deste estudo é a seguinte questão: Quais os principais desafios da inserção do homossexual no mercado de trabalho dentro das organizações?

Pois sabe-se que existe uma luta constante para ter uma legislação mais rigorosa contra homofobia e preconceito, principalmente a respeito do mercado de trabalho. Com isso, muitas pessoas LGBT decidem esconder sua sexualidade dentre os colegas de trabalho com medo de perderem o emprego. Muitas empresas não contratariam para cargos de chefias pessoas homossexuais, muitos sofrem discriminação em relação a identidade de gênero no ambiente de trabalho. Uma boa parte da população transexuais se prostituem por não terem conseguido uma oportunidade de emprego.

Assim, descobrir os desafios que as pessoas LGBT se depara na área profissional, e levar isso à tona, dar valor a voz de todos, demonstrar as pessoas que profissionalismo é uma coisa e opinião pessoal é outra, acreditar no seu potencial e em sua capacidade profissional, pois é através dessa avaliação que saberemos qual é o profissional certo para exercer cada tipo de função em cada negócio.

Deste modo o objetivo deste estudo foi conhecer a importância de não se ter desigualdades por ser uma pessoa LGBT no ambiente de trabalho, pois todas as pessoas devem ter as mesmas oportunidades; além de conhecer a inserção do homossexual no mercado de trabalho, a homofobia e o movimento LGBT e sua proteção, o mercado de trabalho e as dificuldades encontradas.

2 A INSERÇÃO DO HOMOSSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO

Essa revisão bibliográfica, visa elucidar sobre a inserção do homossexual no mercado de trabalho, demonstrando as dificuldades encontradas por essa população no meio laboral. Assim, este capítulo discorrerá sobre a homofobia e o movimento LGBTQIA+, o mercado de trabalho, os princípios constitucionais de proteção para o LGBTs e as dificuldades no mercado de trabalho, baseando em autores como Chaves (2011), Borrillo (2010), Canabarro (2013), Martins (2017), Hiramí (2015), Oliveira (2020), entre outros.

2.1 A homofobia e o movimento LGBTQIA+

A homofobia é considerada um termo empregado para definir rejeição, medo, são atitudes e pensamentos negativos relacionados a lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e pessoas intersexuais, se caracterizando por sentimentos como:

preconceito, discriminação, repúdio, ódio, desprezo e atitudes adversas ou hostis em relação a essa população (CHAVES, 2011; CAMPOS; DALLARIVA, 2013).

Ao longo dos anos a homofobia foi se manifestando na sociedade e com isso foi aparecendo diversos tipos de violência como a física, emocional, psicológica e simbólica, todas elas atentada contra quem possui uma relação afetivo-sexual com indivíduos do mesmo sexo, pois além de piadas preconceituosas, deboches na mídia, violência verbal, chegando até aos chamados crimes de ódio (BORRILLO, 2010; BASTOS, GARCIA; SOUZA, 2017).

A homofobia pode ser observada nas piadas, agressões físicas e verbais sofridas nas diferentes situações do dia a dia e na rejeição pela própria família. Além disso, a sua noção é a mais recorrente para tratar do preconceito frente aos diferentes grupos de sujeitos identificados como atingidos pelo ódio contra a comunidade LGBT e com tem sido usual a busca pelo uso de nomeações específicas para destacar a intolerância e o ódio frente a grupos específicos, como as denominações "transfobia", "bifobia" e "lesbofobia" (BASTOS; GARCIA; SOUZA, 2017, p.).

Existem diversas discussões acerca da sexualidade, com assertivas envolvendo a política da sexualidade, a competência envolvendo os corpos e as práticas sexuais, bem como o controle das experiências afetivo-sexuais. Assim, dentro desse aparato, surgiu como forma de luta por direitos humanos, o denominado Movimento LGBTQIA+ – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros (CANABARRO, 2013; OLIVEIRA, 2020; MELO, 2020).

As pessoas LGBTQIA+ estão nas mais diferentes classes sociais, ocupando todo tipo de profissão, possuindo diversos estilos de vida. Existindo em comum com essa população, é o fato de que sofrem preconceito e discriminação e, por isso, encontram-se, muitas vezes, em situações de vulnerabilidade (OLIVEIRA, 2020).

No Brasil, o movimento LGBTQIA+ mesmo possuindo poucos recursos humanos e materiais, vem alcançando relevantes conquistas no reconhecimento dos direitos humanos, destacando a inclusão no Código de Ética dos Jornalistas a proibição de discriminação por orientação sexual; a realização no Brasil da 17ª Conferência da Associação Internacional de Gays e Lésbicas; as uniões estáveis e de afeto, as relações entre heterossexuais, com todos os direitos de um casal, o direito à adoção de crianças e adolescentes. O movimento denominado parada do Orgulho Gay que ocorre em São Paulo, desde 1997, tornou-se um ato anual e uma das maiores paradas LGBTQIA+ do mundo (MATOS, 2015; OLIVEIRA, 2020).

2.2 Mercado de trabalho

Atualmente os problemas enfrentados pelos trabalhadores homossexuais em assumirem a sua orientação sexual, vem sendo considerado mais complicado e mais perigoso, reforçando o diagnóstico de que as atividades educacionais são voltadas à criação de um ambiente mais adequado à população LGBT nos locais de trabalho apresentando limites, precisando serem melhoradas, bem como aceitas pela sociedade (GÓIS; DUARTE; TEIXEIRA, 2017; MELO, 2020).

Dentro deste contexto, e diante de diversas transformações, o trabalho ainda vem desempenhando um relevante papel na vida de cada pessoa, pois sabe-se que as dificuldades para entrada ao mercado de trabalho, a permanência e a aceitação no mercado de trabalho são espantosas para as pessoas LGBT, sobretudo por travestis e transexuais, pois essa população sempre são marginalizadas, tendo poucas as pessoas que são transgênero que alcançam sem passar por barreiras do preconceito e da discriminação, deste modo, o direito ao trabalho é considerado um dos direitos humanos que necessitam serem garantidos à essa população (BRASIL, 2017).

Em um estudo realizado no ano de 2013, os resultados apontaram que ainda existem trabalhadores LGBTs que deixam de ser contratados, que são despedidos ou que são prejudicados em relação a sua orientação sexual inferida ou assumida, visto que essas atitudes de preconceito arraigado na mentalidade de muitos empregadores não têm fundamento que justifique o comportamento discriminatório dos empregadores (CARRIERI et al., 2013).

A busca pelo trabalho formal torna-se mais difícil quando se tratam de travestis e transexuais, por serem considerados abjetos, sendo mais vulneráveis às violências interpessoais e mesmo existindo uma grande discriminação no ambiente de trabalho, as empresas vem se deparando com empregados LGBTs, deste modo, é necessário o desenvolvimento de políticas públicas para seus empregados e para a organização (CARRIERI et al, 2013; HIRAMI, 2015).

2.3 Princípios Constitucionais de proteção para LGBTs

Sabe-se que o princípio da igualdade, também denominado princípio da isonomia, é um princípio que baseia e rege toda e qualquer sociedade democrática (SARLET, 2014). A Constituição Federal de 1988, previu o princípio da igualdade de forma expressa em seu art. 5º: onde diz que todos são iguais perante a lei, sem

distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (BRASIL, 2012, p.23). No artigo 3º, IV, ele diz que é “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quais outras formas de discriminação”.

Em relação ao princípio da proteção, ele surge como base fundamental do Direito do Trabalho, uma vez que este se coloca como Direito Social que objetiva diminuir desigualdades, protegendo o trabalho em uma inevitável desigualdade nas relações de trabalho. Ele se restringe a atuar nos ambientes de trabalho formais, sendo renegados os postos de trabalhos informais, onde o que há mais precarização da mão de obra do trabalho e que a maioria da população LGBT trabalhadora se encontra e sendo uma característica essencial, capaz de identificar o ser humano como ele é, garantindo a sua liberdade, a igualdade, integridade física etc. (MARTINS, 2017; SARLET, 2014; ANDRADE, 2018).

Segundo Brasil (1988), por meio do artigo primeiro, um dos fundamentos do estado democrático é o da dignidade humana. Ele é o mais universal de todos os princípios, sendo que na Constituição de 1988, ele é considerado fundamental à condição de ser humano, não podendo ser perdida ou alienada, e aos poderes estatais cabe a tarefa de respeitá-la e fazer ser respeitada, impondo-se a toda a sociedade, como também ser utilizado para coibir práticas abusivas (DIAS, 2007; SARLET, 2014).

O princípio da não discriminação no ambiente laboral visa coibir qualquer forma de discriminação, sendo, aplicável para os casos em que envolvam pessoas LGBTs. Não se sustenta o argumento de ausência de normatização para assegurar os direitos das pessoas LGBTs no ambiente laboral, pois existem princípios basilares que podem ser utilizados para proteger esse grupo vulnerável das situações de opressão que são expostos (COUTINHO, 2013, GOSDAL, 2017).

2.4 Dificuldades no mercado de trabalho

A inserção produtiva dos jovens LGBT, se consolidam como um grande desafio, pois se aborda um público considerado vulnerável, que enfrenta maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho e tende a encontrar ocupações mais precárias (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2013,).

No mercado de trabalho, as pessoas LGBT+ muitas vezes se sentem incapazes de dar o melhor de si no trabalho, pois na maioria das vezes estão

preocupadas com a questão de sua identidade, assim muitas vezes mentem sobre suas vidas pessoais e fogem de determinadas discussões, pois sempre são alvo de comentários ou piadas inapropriadas, pois elas sabem que são repetidas vezes solicitadas a obedecer às normas sociais: elas são instruídas a não falar ou a se vestir de uma certa maneira para apagar sua identidade, provocando um exaustivo quadro de permanente vigilância (SANTOS; PASQUALINO; BAPTISTA, 2021).

Dentro da empresa, a discriminação poderá acontecer no período de divulgação das vagas da empresa, na seleção e contratação das pessoas candidatas (fase pré-contratual) ou durante a jornada diária de trabalho que é considerada uma fase contratual. Já na fase inicial de recrutamento e seleção, a discriminação de lésbicas, bissexuais e gays poderá acontecer por profissionais de RH que em diversas fases a muitas vezes, por meio de questionamentos e investigações sobre a vida pessoal, tem o intuito de descobrir se a pessoa candidata é LGBT ou não (PAIXÃO, 2019; COUTO, 2019).

Segundo Couto (2019), existe uma constante rejeição e exclusão de pessoas LGBT nos processos seletivos, sendo que o trabalho é um direito de todas as pessoas e isso precisa ser assegurado a todos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICO

O estudo de caso tem objetivo de analisar de modo detalhado casos individuais, procura-se entender e compreender melhor o caso que está se passando. E é entendida como uma metodologia ou como a escolha de um objeto de estudo definido pelo interesse em casos individuais, visando à investigação de um caso específico (VENTURA, 2007).

A pesquisa se caracteriza como descritiva pois usa padrões textuais como questionários para a identificação do conhecimento. Em relação aos objetivos, as pesquisas exploratórias são pesquisas bibliográficas ou estudos de casos, e têm como objetivo passar mais conhecimento sobre o problema da pesquisa, tornando-o mais claro os pontos referentes ao estudo (GIL, 2008; LAKATOS; MARCONI, 2010).

A empresa pesquisada foi fundada em 1929 por John Lee, Glen Matson, James Marshall, Batson Borger (americanos) e Max Landesmann (austríaco) e é uma das principais redes varejistas do Brasil, contando com mais de 1300 estabelecimentos.

No Brasil, sua primeira loja foi inaugurada em Niterói, RJ, e tinha o slogan "menos de 2 mil réis", e já contava com 4 lojas no fim do mesmo ano. Sua sede continua sendo no Rio de Janeiro e quase 19 mil empregados.

Assim, em 2007, chegaram na cidade de Rio Verde, juntamente com a inauguração de um Shopping em Rio Verde, pois além do elevado poder aquisitivo da população, a cidade de Rio Verde se destaca por ser a quarta maior do Estado de Goiás.

O campo de estudo, foi realizado no município de Rio Verde – Goiás, localizado na região Sudoeste goiano do Estado de Goiás, e destaca-se como um dos mais importantes polos agroindustriais de agricultura do Estado de Goiás, possuindo relevante polo brasileiro de produção agropecuária, coligados à produtividade de suas terras e ao uso de tecnologia avançada, com destaque nas culturas de soja, milho, arroz, feijão, sorgo, algodão e tomate, além de bovinos de corte e leiteiros, é um setor de hortifrutigranjeiros em desenvolvimento e seu crescimento veio reforçar o fato de que a cidade se desenvolve em questão de qualidade de vida distinguindo como um polo de desenvolvimento. Expandindo-se em 1999, com a implantação de uma unidade da Indústria da Perdigão, principalmente em relação aos empregos (SILVA; CIDADE, 2003; SILVA, 2004; SILVA, 2010).

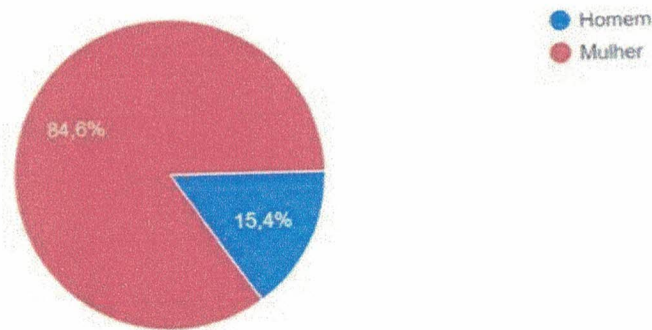
Assim, os participantes desta pesquisa, são treze pessoas que fazem parte do total quadro de funcionários da empresa pesquisada na unidade através de um questionário utilizado na coleta dos dados, os quais serviram de orientação para a condução das entrevistas com os funcionários. (Anexo). As perguntas elaboradas foram enviadas aos participantes através do formulário *Google forms*, o qual foi enviado por e-mail.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Observa-se que a gestão da diversidade nas instituições atuais se transformou uma ferramenta de valor alto para a sociedade. No entanto, nas instituições, ela vem se transformando, porque além de agrupar valor no compromisso da sociedade, a diversidade se impõe como uma forma estratégica fundamental das empresas, diante do campo econômico atual que está muito competitivo (MYERS, 2013; SOUZA, 2020). Assim, a gestão da diversidade pode ser entendida como a construção e manutenção

de um ambiente que permita a todos(as) os(as) integrantes da organização, mesmo com diferenças, possa exercer seus potenciais com foco nos objetivos da empresa, buscando minimizar a discriminação contra minorias baseando-se na garantia do tratamento igualitário (NUNES, 2017; SOUZA, 2020).

Na primeira pergunta sobre os gêneros dos participantes, pode-se notar segundo a Figura 1 que a predominância é do sexo feminino, pois 84,6% são mulheres e 15,4% são homens.



FONTE: Elaborado pelas autoras (2022).

FIGURA 1 – Gênero

Em relação ao gênero, Lemos e Salvatori (2019), elucidam que o mais importante é o direito de cidadão, independente se seja homem ou mulher, pode ser mais entendido se aceita no aspecto no duplo encontro entre os direitos cívicos e civis. Na proporção que falam a respeito diretamente as aquisições que melhoram os direitos de cidadania, os direitos cívicos expõem um senso universalizante dos direitos do indivíduo, de uma população e da própria humanidade.

Em relação a segunda pergunta se a orientação sexual dos entrevistados entraria em qual das categorias que eles se identificariam, 76,9% responderam que são heterossexuais, 7,7% são lésbicas e 15,4% são bissexuais.

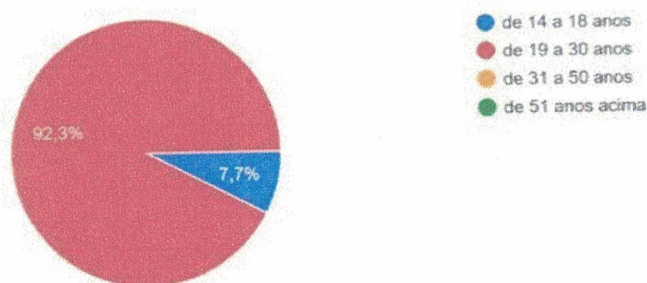


FONTE: Elaborado pelas autoras (2022).

FIGURA 2 – Orientação sexual

Vindo de encontro com essa questão, em um cenário diferente, Silva e Gevehr (2019), ressaltam que em seu estudo, realizado sobre a relação à sua orientação sexual, 65% dos respondentes declaram-se homossexuais (gay, lésbica ou bissexual) enquanto que apenas 35% dos participantes que se declara heterossexual.

Em relação a terceira pergunta sobre a idade dos entrevistados, Figura 3, 92,3% dos entrevistados possuem idade entre 19 e 30 anos, enquanto 7,7% dos possuem idade entre 14 e 18 anos. Para as outras faixas de idade perguntadas nesta pesquisa não houve respostas.

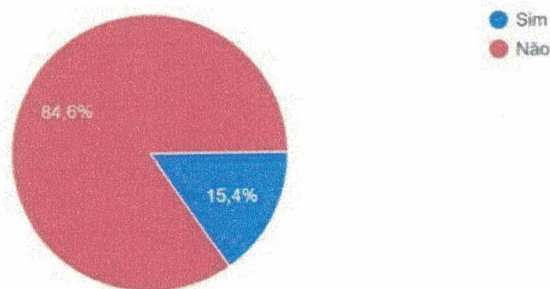


FONTE: Elaborado pelas autoras (2022).

FIGURA 3 – Idade

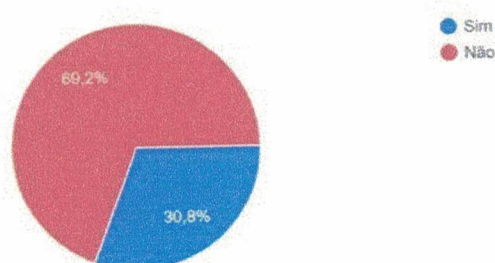
Em uma pesquisa realizada por meio da Elancers, empresa de sistemas de recrutamento e seleção, com 10 mil empresas, mostrando que 1 em cada 5 não contrataria homossexuais para alguns cargos. A pesquisa realizada em cerca de 1.500 pessoas que responderam à pesquisa através das plataformas online, onde os profissionais ouvidos são essencialmente mulheres – 75% do total, e 44% têm idade entre 26 e 35 anos (TEGON, 2015).

Quando perguntado se os colaboradores já sofreram assédio no local em que trabalham, Figura 4, 84,6% responderam que não e 15,4%, afirmaram esta pergunta.



FONTE: Elaborado pelas autoras (2022).
FIGURA 4 – Assédio moral aonde trabalha

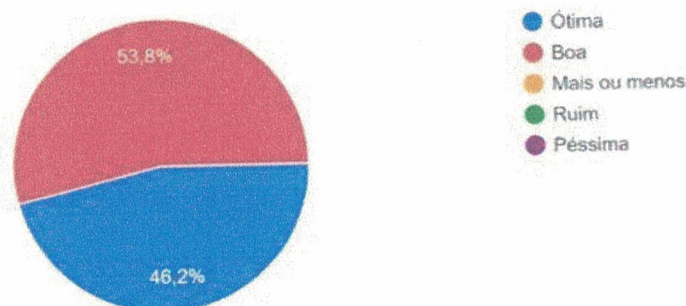
Sobre a pergunta ressaltada a questão sobre se o entrevistado possui conhecimento de algum programa/política de diversidade na empresa em que trabalha, presente na Figura 5, 69,2% dos colaboradores ressaltaram que não conhecem esse programa e 30,8% responderam que sim.



FONTE: Elaborado pelas autoras (2022).
FIGURA 5 – Conhecimento sobre programa de diversidade

A gestão da diversidade que tem como pilar o valor das diferenças, por sua vez, “inclui iniciativas que procuram realçar as diferenças entre as pessoas a partir das características grupais a que os indivíduos pertencem” como, no caso dos homossexuais, a orientação sexual. Ao contrário da busca pela dissolução das diferenças, nesta visão de gestão, as pessoas, por não possuírem oportunidades iguais nas organizações, necessitam que as mesmas sejam criadas. Essas políticas organizacionais de diversidade procuram justamente adotar o princípio de que as necessidades de cada grupo social são diferentes e que precisam ser respeitadas (PEREIRA; HANASHIRO, 2017).

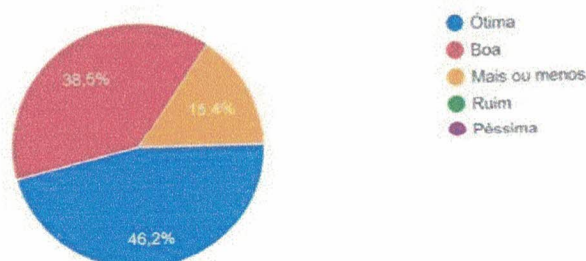
Na sexta pergunta, foi indagado aos entrevistados de como é a aceitação da diversidade sexual na empresa que trabalha por parte dos gestores, 53,8% responderam que são boas e 46,2% responderam que são ótimas. Nos itens mais ou menos, ruim e péssima não houve resposta.



FONTE: Elaborado pelas autoras (2022).

FIGURA 6 – Aceitação da diversidade sexual na empresa por parte dos gestores

Na pesquisa, promovida pela agência de engajamento Santo Caos em 2016, onde, foram entrevistadas 230 pessoas LGBT profissionalmente ativas, de 14 estados diferentes do país e das mais variadas áreas de atuação. Deste grupo, 40% relataram já ter passado por alguma situação de discriminação oriunda de superiores, colegas de trabalho ou clientes. Surpreendentemente, todos(as) os(as) entrevistados, sem exceção, revelaram ainda ter enfrentado algum tipo de preconceito velado. A sétima pergunta deste questionário foi como é a aceitação da diversidade sexual na empresa onde os entrevistados trabalham por parte dos funcionários, 46,2% responderam que é ótima, 38,5% responderam que é boa, 15,4% que é mais ou menos. O item ruim e péssima não obteve resposta.

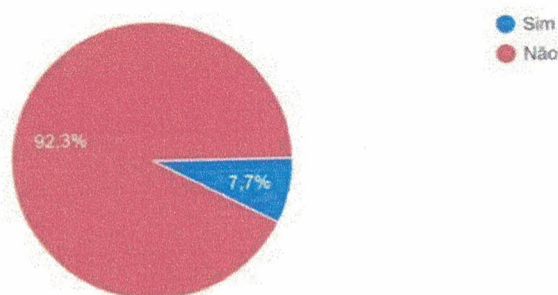


FONTE: Elaborado pelas autoras (2022).

FIGURA 7 – Aceitação da diversidade sexual na empresa por parte dos funcionários

Sobre a aceitação da diversidade sexual na empresa por parte dos funcionários, ressalta-se que apesar de não estar preocupados com a aceitação homoafetiva como uma causa principal para as campanhas publicitárias, mas através da conquista de uma parcela do mercado que tem crescido, e estão tendo uma mudança de atitude que tem gerado uma modificação na cultura social como um todo, pois vem se observando que os funcionários de uma maneira geral, vem dando apoio a essa população (MEDEIROS et al, 2014).

Sobre a oitava questão, Figura 8, foi indagado ao entrevistado se ele já sofreu algum tipo de discriminação no seu local de trabalho, e 92,3% responderam que nunca sofreram discriminação e apenas 7,7% responderam que já sofreram discriminação no local de trabalho.



FONTE: Elaborado pelas autoras (2022).

FIGURA 8 – Discriminação no seu local de trabalho

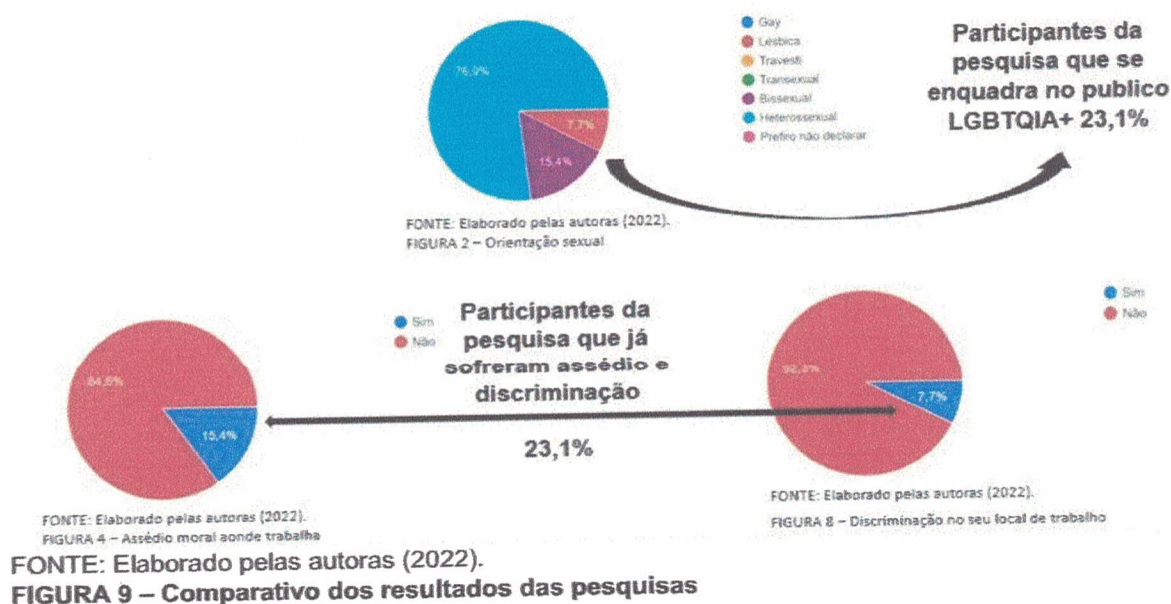
Sobre a discriminação no local de trabalho, estudos anteriores explicam que nas organizações, na relação: empregado e empregador, o assédio moral ou a discriminação de qualquer pessoa representa condutas abusivas, humilhantes e constrangedoras, frequentes e no exercício das funções dos trabalhadores, manifestadas através de atitudes comportamentais que possam trazer danos ao empregado, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (FERREIRA, 2013).

Na nona questão onde foram perguntados aos entrevistados qual a profissão/atividade que você exerce no trabalho, pode-se notar que na empresa pesquisada existe uma diversificação de cargos e atividades, sendo que esses cargos vão deste o auxiliar de serviços gerais, até ao gestor da empresa.

A décima pergunta aos entrevistados foram sobre na opinião deles, existe algum desafio diferente para as pessoas, LGBTQIA+ no mercado de trabalho houve três entrevistados que responderam que não existe desafio diferente para as pessoas, e sete entrevistados responderam que sim que os desafios são diferentes entre esses grupos de pessoas. Nas respostas dos que afirmaram alguns ainda acrescentaram que:

Pelo fato da sua opção sexual, gente que não aceita ser liderado ou trabalhar junto das pessoas que fazem parte do grupo LGBTQIA+ Sim, o preconceito. Aceitação e respeito dos demais. Sim, pois elas estão mais propensas a sofrerem assédio e discriminação.

Sobre os desafios encontrados por pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho, ressalta-se que esses desafios ainda existem no cotidiano de dessa população em relação ao ambiente de trabalho, e isso é relativo às circunstâncias nas quais esses(as) profissionais estão inseridos, já que a realidade laboral varia muito do setor público para o privado. As consequências de se declarar homossexual dentro do serviço público se diferenciam bastante da mesma situação em um emprego privado, uma vez que a estabilidade proporcionada pelo regime estatutário, regido pela Lei 8.112, impede que um(a) servidor(a) seja destituído(a) de algum cargo ou sofra com impedimentos na progressão da carreira por motivos banais, tais como ser gay ou lésbica (SOUZA, 2020).



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir este estudo, pode-se mencionar que a homofobia é um desafio na inserção do homossexual no mercado de trabalho, que aos poucos vem prejudicando a vida dessas pessoas através do preconceito, discriminação, repúdio, ódio, desprezo e atitudes adversas ou hostis, e muitos ainda sofrem com discriminação no seu local de trabalho.

Assim, pode-se dizer que muitos trabalhadores LGBTs que deixam de ser contratados, demitidos ou prejudicados em relação a sua orientação sexual inferida ou assumida, merecem ser tratadas de forma igual, pelo princípio da dignidade humana e no trabalho, isso é um direito de todas as pessoas e esses direitos precisam ser garantidos às lésbicas, bissexuais, gays, trans e travestis.

Deste modo, ressalta-se que nas instituições, a gestão da diversidade tem se transformado, porque além de agrupar valor no compromisso da sociedade, a diversidade se impõe como uma forma estratégica fundamental das empresas, assim, através da pesquisa pode-se observar que os funcionários pesquisados são em sua maioria do sexo feminino e se enquadram na categoria de heterossexuais, com idade entre 19 a 30 anos e essa maioria não sofreram assédio moral no seu local de trabalho e desconhecem algum programa/política de diversidade na empresa em que trabalha. Seus gestores aceitam bem a diversidade sexual deles, bem como os funcionários não sofreram nenhum tipo de discriminação no seu local de trabalho, sendo que a profissão dos entrevistados é diversificada, indo do gestor ao auxiliar de serviços gerais, podendo dizer que ainda existem desafios a serem combatidos por pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Ao longo do estudo foi evidenciado que existe fatores positivos relacionado ao público LGBTQIA+ no mercado de trabalho, tendo percebido que algumas empresas visam contratar esses profissionais em específico, ainda há vários gatilhos e evoluções a serem discutidos, necessitando assim da realização de trabalhos complementares a este, ficando isto como sugestão de novas pesquisas complementares.

REFERÊNCIAS

ABGLT – Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. **Manual de Comunicação LGBT**. Curitiba: Ajir Artes Gráficas e Editora Ltda, 2010.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de Direito do Trabalho: Fundamentos teóricos filosóficos**. São Paulo: LTr, 2018, p. 216. 31

BASTOS, G. G.; GARCIA, D. A.; SOUSA, L. M. A. A homofobia em discurso: direitos humanos em circulação. **Linguagem em (Dis)curso – LemD**, Tubarão, SC, v. 17, n. 1, p. 11- 24, jan./abr. 2017.

BORRILLO, Daniel. **Homofobia: história e crítica de um preconceito**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2010.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Grupos vulneráveis**. Brasil, 2015. Disponível em: <<http://justica.gov.br/seus-direitos/politica-penal/politicas>>. Acesso em: 29 jan. 2022.

BRASIL. **Constituição Brasileira de 1988**. Brasília: IBEP, 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. **Departamento de Apoio à Gestão Participativa. Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais**. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. Brasília: 7. ed., Ministério da Saúde, 2020.

BRITO FILHO, José Monteiro de Barros. Ação afirmativa: alternativa eficaz para a busca da diversidade no trabalho Pelo Ministério Público do Trabalho. In: SANTOS, Élisson Miessado; CORREIA, Henrique (Coords.). **Estudos Aprofundados MPT - Ministério Público do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2012.

BRITO, Helena Godoy. O acesso e garantia de direitos da população transgênero à política de assistência social. 2014. Monografia (Graduação em Serviço Social). Universidade de Brasília, Distrito Federal, 2014. 184p.

CALEGARE, M. G. A.; SILVA JUNIOR, N. A “construção” do terceiro setor no Brasil: da questão social à organizacional. **Revista psicologia política**, v. 9, n. 17, p. 129148, 2009.

CAMPOS, M. F. C.; DALLARIVA, D. **Homofobia e Dano Moral**: Análise da Jurisprudência Brasileira sobre o tema. 2013. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asd_dh=11086>. Acesso em: 20 abr. 2018.

CANABARRO, R. História e direitos sexuais no Brasil: o movimento LGBT e a discussão sobre a cidadania. **Anais Eletrônicos do II Congresso Internacional de História Regional**, 2013.

CHAVES, M. As uniões homoafetivas no direito comparado. In: DIAS, Maria Berenice (Coord.). **Diversidade sexual e direito homoafetivo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade. Rio de Janeiro: AIDE, 2013.

COUTO, Camila. Pessoas LGBT e as dificuldades no mercado de trabalho: sua empresa pode transformar essa realidade. 2019.

DIAS, M. B. Diversidade sexual e direito homoafetivo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

FERREIRA, D. S. **Assédio moral** – relações desumanas nas organizações. Rio de Janeiro: Exato, Rio de Janeiro. 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GÓIS, J. B. H.; DUARTE, F. J.M.; TEIXEIRA, K. C. S. **Experiências de gestão da diversidade sexual no ambiente de trabalho no Brasil**: das experiências pontuais à formação de um Fórum Empresarial LGBT. 2017. VIII Jornada Internacional de Políticas Públicas. Rio de Janeiro, 2017.

GOSDAL, T. C. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. São Paulo: LTr, 2017.

GUIMARÃES, A. Q.; ALMEIDA, M. E. **Os jovens e o mercado de trabalho**: evolução e desafios da política de emprego no Brasil" (2013). Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/pdf?>>. Acesso em: 19 fev. 2022.

HIRAMI, Anni C. H. B. **Meu corpo, minhas regras: travestis e transexuais em Curitiba**. Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2015.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M.; **Fundamentos de metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, M. A. M.; FERNANDEZ, O.. NASCIMENTO, É. S. Acerca da Violência Contra LGBT no Brasil: entre reflexões e tendências. **Revista Fazendo Gênero**, ed. 9. Bahia, 2010.

MARTINS, M. Z. A vulnerabilidade dos transexuais: o caminho das políticas públicas efetivas e a necessidade imediata da jurisdição constitucional. **Monografia** (Bacharelado em Direito). Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS. Centro Universitário de Brasília - UniCEUB. Brasília, 2017.

MELO, Amanda Leal Barros de. Opressão, ativismo e cidadania LGBT++: análise do processo de institucionalização e implementação da Lei Estadual nº 10.895/2017. 2020. 281 f. **Dissertação** (Mestrado). Universidade Federal da Paraíba. PB. João Pessoa, 2020.

MENEZES, Moisés Santos; OLIVEIRA, Antônio Carlos de; NASCIMENTO, Ana Paula Leite. LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. **Conferência Internacional de Estudos Quer**. Rio de Janeiro. 11, 12 e 13 de abril de 2018.

NUNES, Raul da Silva. Homossexualidade e ambiente de trabalho: Contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade sexual. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação em Comunicação Social, habilitação em Comunicação Organizacional). Universidade de Brasília, Brasília – DF, 2017.

OLIVEIRA, W. G. A historicidade do movimento LGBTQIA+: os direitos sexuais e a discussão sobre cidadania. In: CONEDU- Congresso Nacional de Educação. Educação como (re)Existência, Mudança, Conscientização e Conhecimento. 2020, Maceió.

PAIXÃO, M. Histórias por trás de um mercado de trabalho que se fecha para pessoas LGBT+. Brasil de Fato. São Paulo, 2019.

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

SANTOS, G.; PASQUALINO, I.; BAPTISTA, P. Comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho e seus desafios. 2021. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreir-a-sucesso/lgbt/>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

SANTOS, S. M. M.; OLIVEIRA, L. Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: limites, contradições e avanços. **Revista Katálysis**, v. 13, p. 11-19, 2010.

SANTOS, B. S. Por uma concepção multicultural de direitos humanos. In: SANTOS, Boaventura de Sousa. *Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 3 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogada, 2014.

SILVA, J. N.; SANTOS, S. F.; ESTENDER, A. C.; SANTOS, F. R. **Mercado de Trabalho e o Preconceito contra a Minoria Homossexual**. *Processando o Saber* nº 4, 2012.

SOUZA, H. A.; SILVA, G. R. A.; SILVA, R. L. S.; SILVA, C. H. F. Pessoas transgêneras e o mundo do trabalho: desafios e reflexões sobre o compromisso ético e político da Psicologia. *Cad. Psicol. Soc. Trab.* São Paulo, v. 23, n. 2, 2020.

ANEXOS

ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO

1. Sexo (gênero)?

Homem Mulher

2. Com relação a sua orientação sexual, em qual das categorias abaixo você se identifica?

Gay Lésbica Travesti Heterossexual Transexual Bissexual
Prefiro não declarar.

3. Qual a sua idade?

de 14 a 18 anos de 19 a 30 anos de 31 a 50 anos de 51 anos acima.

4. Você já sofreu assédio moral local aonde trabalha?

Sim Não

5. Você tem conhecimento de algum programa/política de diversidade na empresa em que trabalha?

Sim Não

6. Como é a aceitação da diversidade sexual na empresa que trabalhas por parte dos gestores?

Ótima Boa Mais ou menos Ruim Péssima

7. Como é a aceitação da diversidade sexual na empresa que trabalha por parte dos funcionários?

Ótima Boa Mais ou menos Ruim Péssima

8. Já sofreu algum tipo de discriminação no seu local de trabalho? Sim Não

9. Qual a profissão/atividade que você exerce no trabalho?

10. Na sua opinião, existe algum desafio diferente para as pessoas, LGBTQIA+ no mercado de trabalho? Se sim, descreva quais.