

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL REI  
COORDENADORIA DO CURSO DE GEOGRAFIA**

**POPULAÇÃO LGBTQIAP+ NO MERCADO DE TRABALHO: APÓS A  
UNIVERSIDADE**

Autor: André Bedeschi Ribeiro de Carvalho

Orientadora: Adelaine Ellis Carbonar dos Santos

**SÃO JOÃO DEL-REI  
NOVEMBRO, 2022**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI**  
**COORDENADORIA DO CURSO DE GEOGRAFIA**

**POPULAÇÃO LGBTQIAP+ NO MERCADO DE TRABALHO: APÓS A  
UNIVERSIDADE**

Monografia apresentada à Coordenadoria do Curso de Geografia da Universidade Federal de São João del-Rei, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Geografia

Autor: André Bedeschi Ribeiro de Carvalho

Orientadora: Adelaine Ellis Carbonar dos Santos.

**SÃO JOÃO DEL-REI**  
**NOVEMBRO, 2022**

\*FOLHA DEDICADA AO TERMO DE APROVAÇÃO\*

*Dedico este trabalho a todos que acreditaram em mim. Aos meus amigos de faculdade e aos meus amigos de vida. Onde me ensinaram sobre o poder de sermos quem somos e de se orgulhar.*

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo compreender como a vivência profissional de pessoas LGBTQIAP+ contribuíram para a (re)elaboração de um espaço aberto à pluralidade e livre de ações LGBTQIAP+Fóbicas. Para que se conseguisse compreender o objetivo, foi preciso analisar como esses indivíduos, que estão inseridos nas siglas LGBTQIAP+, se portam no mercado de trabalho. A metodologia aplicada foi através de um formulário utilizado por meio do Googledocs. Os resultados encontrados foram bastante significativos. Ajudaram a compreender a (re)elaboração desses espaços aberto à pluralidade e a apurar melhor como a LGBTQIAP+fobia desponta. As situações que se destacaram mais foram piadas preconceituosas e comentários maldosos em relação aos participantes. Para uma melhor conclusão sobre o tema e o estudo, conseguimos evidenciar que há situações, desde pequenas, médias e em grandes escalas, casos de LGBTQIAP+Fobia. Através de toda observação é importante destacar a importância em leis trabalhistas, com foco na comunidade LGBTQIAP+, onde esses indivíduos possam se resguardar por serem eles e conseguirem demonstrar em sua totalidade os profissionais que são.

**Palavras-chave: LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, ações homofóbicas no mercado de trabalho e vivências da pluralidade no mercado de trabalho.**

## **ABSTRACT**

This study aims to understand how the professional experience of LGBTQIAP+ people contributed to the development of a space open to plurality and free of LGBTQIAP+Phobic actions. In order to understand the objective, it was necessary to analyze how these individuals, who are included in the acronyms LGBTQIAP+, behave in the labor market. The methodology applied was through a form used by Googledocs. The results found were quite significant. They helped to understand the (re)elaboration of these spaces open to plurality and to better understand how LGBTQIAP + phobia emerges. The situations that stood out most were prejudiced jokes and mean comments about the participants. For a better conclusion on the subject and the study, we can show that there are situations, from small, medium and large scales, cases of LGBTQIAP + Phobia. Through all observation it is important to highlight the importance in labor laws, focusing on the LGBTQIAP+ community, where these individuals can protect themselves by being them and can fully demonstrate the professional that is.

Keywords: LGBTQIAP+ in the labor market, homophobic actions in the labor market and experiences of plurality in the labor market.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I – ESPAÇO E MERCADO DE TRABALHO: O ACESSO E PERMANÊNCIA PARA PESSOAS LGBTQIAP+ E A LGBTQIAP+FOBIA	12
CAPÍTULO II – A VIVÊNCIA PROFISSIONAL DE PESSOAS LGBTQIAP+ E A (RE)ELABORAÇÃO DE UM ESPAÇO ABERTO À PLURALIDADE	19
CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Preconceito/discriminação contra pessoa LGBTQIAP+ presenciada no ambiente de trabalho	24
Gráfico 2–Gráfico 2 – Demissão/Contratação devido à orientação sexual e/ou identidade de gênero.	24
Gráfico 3- Gráfico 3 – Conhecimento de pessoas LGBTQIAP+ em posição de liderança	26



## INTRODUÇÃO

Essa pesquisa busca compreender como a vivência profissional de pessoas LGBTQIAP+ contribuem para a (re)elaboração de um espaço aberto à pluralidade e livre de ações LGBTQIA+fóbicas. Para Rosa (2017) a LGBTfobia, termo que já caiu em desuso, hoje em dia é mais completo falar LGBTQIAP+fobia, é o conjunto de sentimentos de repulsa, desdém e descaso para os indivíduos que não se enquadram na heteronormatividade e na lógica binária de gênero. Tal lógica binária prevê duas identidades distintas, o homem e a mulher, como identidades em oposição, em que ser um significa negar toda característica do outro.

Voltando o olhar ao trabalho, trabalho é uma categoria construída, que está em constante transformação, e perpetua todos os processos históricos neles já existentes (RODARTE, 2022). Nota-se que há, em algumas empresas, essa correlação entre o trabalho e a comunidade LGBTQIAP+ em atividades que os atraem sob o discurso da diversidade, do começo até a permanência, em uma encantadora promessa de crescimento profissional, e após, se beneficia das vulnerabilidades íntimas e sociais que compõem a sua força de trabalho. (RODARTE, 2022)

Esse presente trabalho tenta compreender mais sobre como a população LGBTQIAP+ se sente nesses espaços através das vivências dos que experimentam a realidade do mercado de trabalho e se identificam nas categorias citadas. Busca se compreender suas dinâmicas espaciais, onde sofrem mais e como devem se portar diante de situações desagradáveis, além do quanto isso pode afetar a saúde mental e o progresso delas em seus respectivos trabalhos. Para isso, utilizou-se de o formulário que conteve perguntas pessoais buscando a compreensão de como esses indivíduos se sentem em situações de discriminação, não amenizando a escala de violência.

O objetivo principal é entender qual é a importância desses indivíduos para a (re)elaboração desses espaços, analisar as diferentes construções identitárias das pessoas LGBTQIAP+ frente ao mercado de trabalho, identificar como se dá o acesso e a permanência nesses espaços e verificar ações LGBTQIAP+Fóbicas. A metodologia proposta neste trabalho, para que se possa entender melhor como essa parcela da população ocupa esses espaços sociais, será realizada através de Levantamento bibliográfico com o objetivo de entender a

construção das identidades a partir de uma ordem dominante que busca normalizar os sujeitos a partir de uma única forma de ser, fixa e imutável. Dessa forma dados serão coletados através de um formulário online proposto para pessoas LGBTQIAP+ que ocupam esses espaços de trabalho e estão cursando ou cursaram a universidade, buscando compreender suas experiências na realidade do mercado de trabalho.

Palavras Chave: Trabalho, Violência, Lgbtquia+fobia.

## **CAPÍTULO I – ESPAÇO E MERCADO DE TRABALHO: O ACESSO E PERMANÊNCIA PARA PESSOAS LGBTQIAP+ E A LGBTQIAP+FOBIA**

O tempo traz junto todo um processo histórico que vem se arrastando durante décadas para cada espaço: o pensamento dominante. Milton Santos afirma que o uso dos objetos através do tempo mostra histórias sucessivas desenroladas no lugar e fora dele (SANTOS,1996, p.29). Cada objeto é utilizado segundo equações de força originadas em diferentes escalas, mas que se realizam num lugar, onde vão mudando ao longo do tempo. Assim, a maneira como a unidade entre tempo e espaço vai dando-se, ao longo do tempo, pode ser entendida através da história das técnicas: uma história geral, uma história local (SANTOS,1996).

Diante disso, pode-se notar uma herança cis/heteronormativa herdada em diferentes contextos, inclusive no mercado de trabalho. Neste sentido:

O intuito primordial da sociedade normalizadora, mais do que reprimir a conduta do indivíduo, é influenciá-lo, conduzi-lo e incliná-lo, por meio de mecanismos dispositivos, no sentido de submeter determinada posição de corpos a certos acessos históricos de saberes/poderes” (SILVEIRA e FURLAN, 2003, p. 182).

O espaço é o condutor da cultura, dos pensamentos, da educação, da hierarquização, do poder e da desigualdade. Majoritariamente os lugares são dominados por pensamentos heteros/cis/branco normativo, onde qualquer diferença que não se enquadre é excluída e menosprezada. Segundo Santos (2020), ao fazer uma reflexão sobre a vivência de pessoas trans nos espaços acadêmicos de ensino superior, afirma que estes corpos também vivenciam

tais espaços, alertando que a trajetória de homem (cis), branco, heterossexual foi *uma* das trajetórias e não *a* universal, como há muito foi considerada (MASSEY, 2008).

[...] Se reafirma a historicidade de relações de gênero, a sua importância como pressuposto estruturador da experiência e das relações, criticando posições essencialistas e relacionando o modo como se dá a percepção dos papéis de gênero com a dominação e o poder” (MONTEIRO, 1997, p. 1).

Esses pensamentos dominantes manifestam-se de diferentes formas, sejam elas por piadas preconceituosas, atitudes excludentes, violência verbal, violência psicológica e violência física, entre outras. Quando esta violência é direcionada à população LGBTQIAP+, tem-se a LGBTQIAP+Fobia<sup>1</sup>.

Esta violência, previamente sob a alcunha geral de homofobia, significa o descrédito, opressão e violência direcionada aos indivíduos homossexuais ou àqueles presumidos como tal (Borrillo 2000 *apud* CERQUEIRA-SANTOS et al., 2016, p. 1). Esta violência pode partir de pessoas heterossexuais direcionada a sujeitos não heterossexuais, como também pode manifestar-se a partir do próprio indivíduo não heterossexual em direção a si e a outras pessoas pertencentes ao(s) mesmo(s) grupo(s), bem como a tudo o que fizer alusão à não-heterossexualidade (CERQUEIRA-SANTOS et al, *apud* ERIBON, 1999). Toda e qualquer forma de preconceito e discriminação atua ativamente no psicológico das pessoas LGBTQIAP+ e as prejudicam na vida profissional e pessoal.

Para entender os espaços de trabalho, é preciso entender toda a herança histórica que é trazida em relação às minorias e ao diferente. O espaço tem como norma dominante seus processos históricos e pré-estabelecidos. Um exemplo claro disso são as escolas militares, onde segue-se um modelo histórico de disciplina rígida em que todos que nele estiverem devem acatar, tais formas de disciplina tem o objetivo de controlar os comportamentos e os corpos que ocupam esses espaços. Entrando em uma questão em que o poder tem como objetivo claro a dominação de uma certa minoria.

O ‘poder’ corresponde à habilidade humana de não apenas agir, mas de agir em uníssono, em comum acordo. O poder jamais é propriedade de um indivíduo; pertence ele a um grupo e existe apenas enquanto o grupo se mantiver unido. Quando dizemos que alguém está ‘no poder’ estamos na realidade nos referindo ao fato de encontrar-se esta pessoa, para atuar em seu nome. No momento em que o grupo, de onde originara-se o poder (potestas in populo, sem um povo ou um grupo não há poder), desaparece, ‘o seu poder’ também desaparece. (ATENDT, 1985, p. 24).

---

<sup>1</sup> LGBTQIAP+FOBIA pode ser compreendida por toda violência, exercida em suas diversas formas, direcionada contra os sujeitos que se identificam com identidades de gênero ou orientação sexual que subverte a norma cis-hetero.

Trazendo estas reflexões para o mercado de trabalho, podemos notar que o poder se origina de uma hereditariedade capitalista trazida de geração para geração. Empresas tradicionais, que estão há décadas no mercado, trazem consigo uma cultura conservadora e costumam perpetuar pensamentos de quando foram abertas. Thévenet (1991) comenta sobre o valor paradigmático que a cultura tem para estabelecer valores, o que pode ser extrapolado para o ambiente corporativo, que é formado por pessoas e, logo, será permeado pela cultura que estas levam para este ambiente. A cultura da empresa diz sobre como ela lida com os problemas e diversidades internas entre seus colaboradores, além de como se porta em relação a moral e diversidade. Diante disso, uma cultura arcaica perpetua um mecanismo normativo de identidade e postura, determinado, absolutamente, como seus empregados precisam se portar.

Fechar os olhos para a diversidade é não enxergar o óbvio. Todos os espaços têm a possibilidade de abarcar pluralidades identitárias e filosóficas. Quando essa multiplicidade é silenciada, seus colaboradores passam a reproduzir a identidade dominante e silenciando as multiplicidades existentes na forma de ser no mundo.

Conforme Vasconcelos e Farias (2008), a saúde mental de colaboradores pode ser influenciada pela organização do trabalho, se apresentando como fator de vulnerabilidade. Segundo os autores, em um levantamento dos dados divulgados pela Fundacentro (2007), 144.789 casos de doenças relacionadas ao espaço de trabalho foram registrados entre os anos de 2000 e 2005, além de um aumento de 260% de casos de afastamento referente à saúde mental entre os anos de 2000 e 2006, segundo dados do Laboratório de Saúde do Trabalhador da Universidade de Brasília.

Essas ações geram improdutividade, violência psíquica velada, desinteresse pelo ofício, retração de novas ideias e desequilíbrio identitário pessoal. Segundo Woodward (2000) o corpo é um dos locais envolvidos no estabelecimento das fronteiras que definem quem nós somos. Servindo de fundamento para a identidade. Em outras palavras, cada indivíduo tem uma identidade, porém o espaço não abraça a diversidade do “ser” e reproduz o pensamento predominante já herdado há gerações. Formas estabelecidas propagam ideias estabelecidas e criam espaços hostis para se viver a diversidade em harmonia.

O lugar é definido, construído e transformado pela vivência de quem o frequenta, e possui relação com o espaço onde se constrói a identidade que irá vigorar nele. Santos (1996) abarca a ideia de que, por mais que o espaço seja formado por objetos, estes não o determinam, mas o organizam segundo uma lógica particular. Os corpos têm interferências do

espaço assim como têm interferência daquele que rege o lugar, que é moldado pela herança social deste regente.

Aplicando estes conceitos sobre a vivência de pessoas LGBTQIAP+ nestes espaços, pode-se notar uma necessidade mais acentuada para com a produtividade, as formas de se expressar, assim como os resultados, como pode ser observado no discurso a seguir:

*“Considero que nos esforçamos mais sim. Primeiro porque existe um viés de que pessoas LGBTQIAPN+ são menos capazes em diversas áreas. Segundo porque, quando somos contratadas em empresas que valorizam a diversidade e porventura trazem cotas afirmativas, temos que lutar contra a ideia - vinda principalmente de pessoas cis binárias heterossexuais - de que estamos ali por cota e não por capacidade”. (Excerto do Formulário de Ambiente de Trabalho Inclusivo, pergunta 18, resposta 24).*

Estas pessoas estão em busca de reconhecimento pelos seus esforços, e uma das formas de deixar isto nítido é se sobressaindo e mostrando resultado. Tem-se que, ao mostrar seu valor econômico, elas serão melhores aceitas, como se os chefes fossem ignorar qualquer característica fora do padrão que elas tenham, caso estas mostrarem que podem lhes trazer lucros.

Esta constante necessidade de reafirmação do próprio valor pelo profissional LGBTQIAP+ é problemática, pois percebemos na comunidade muitos problemas relacionados à saúde mental, tais como burnout, estresse e ansiedade, o que em algum momento pode levar a uma perda de rendimento e adequação ao ambiente corporativo. Quando isto acontece, este esforço, tomado com o intuito de funcionar como um catalisador para a aceitação, se transforma em causa de transtornos, que podem levar à saída da pessoa deste ambiente.

Cabe aqui um último comentário sobre a necessidade de pessoas LGBTQIAP+ não terem que se provar a própria capacidade de integrar o mercado de trabalho através de um rendimento maior. Não cabe a elas tomarem para si a resolução desta questão, que não é da ordem do indivíduo, mas sim um problema estrutural, advindo de uma concepção de espaço arcaica, pensada nos moldes de um pensamento dominante, impositivo e excludente.

Neste sentido, as relações espaciais entre acesso e permanência no mercado de trabalho para pessoas LGBTQIAP+ necessita ser problematizado. O diferente sempre causou muito incômodo na sociedade, isso decorre de uma cadeia histórica de pensamento de como cada pessoa deve se comportar em uma estrutura familiar, social e profissional. Historicamente, o homem exerce a função produtiva e deveria prover o sustento da família já a mulher em seu papel de reprodução deveria prover a manutenção e cuidado da casa e dos

filhos. Gomes e Resende (2004), apontam que a cultura patriarcal teve como um de seus efeitos o distanciamento do homem da cena familiar, composta basicamente pela mãe e seus filhos. Seguindo a isso, Teykal e Rocha-Cohutino (2007), relatam a quebra da hierarquia familiar advinda da entrada da mulher no mercado de trabalho. É interessante notar como o medo da perda do status social foi um grande propulsor para a manutenção de inúmeros matrimônios no passado.

Quando se teve a saída das primeiras mulheres da casa para o mercado de trabalho, devido à primeira revolução industrial, causou-se muito estranhamento social. Essas mulheres eram consideradas delinquentes, pois, de certa forma, em um pensamento patriarcal, elas estariam negligenciando o lar e os filhos, como aponta Vasconcelos (2005) ao escrever que:

Os iluministas, a exemplo de Rousseau vão tentar resolver esta contradição. Para eles, a mulher não pode mais ser considerada inferior ao homem, ela deve ser complementar a este, ou seja, o fato deles serem biologicamente diferentes os fazem ter funções sociais também diferenciadas. Na sociedade idealizada por estes pensadores, cabe à mulher cuidar da casa, dos filhos e do marido, enquanto o homem deve pertencer à esfera pública. Esses argumentos são fundados na ideia de que a natureza já determinou os papéis sociais de gênero, reforçando assim a necessidade de convencer as mulheres do seu destino “natural” de ser mãe. (VASCONCELOS, 2005, p. 8).

Devido ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho, a estrutura deste foi moldada de acordo com a história: banheiros femininos em indústrias tiveram que se dar através de atos de protestos, espaços femininos (onde deveriam ou não ocupar) viraram pauta para as lutas feministas e até hoje é preciso reivindicar a igualdade salarial entre homens e mulheres<sup>2</sup>.

As causas sociais, todas elas, estão ligadas de certa forma. A comunidade LGBTQIAP+ quando conseguiu, finalmente, a dar os primeiros passos para assumir a sua sexualidade e identidade de gênero em empresas, teve muito o que lutar e variadas pautas a serem levantadas para que os intelectuais e chefes começassem a refletirem sobre suas realidades e levantamento de dados para a construção do conhecimento sobre estas vivências. Etringer, Hillerbrand e Hetherington (1990), afirmam que não se é dada a devida atenção às esferas pessoais e profissionais do indivíduo quanto à sua orientação sexual, identidade de gênero e o impacto disso. Neste ponto, as questões sobre acesso e permanência no mercado de trabalho e LGBTQIAP+Fobia se fazem pertinentes.

---

<sup>2</sup> RÁDIO SENADO. Lula defende igualdade salarial entre homens e mulheres. Disponível em: < <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/10/31/lula-defende-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres>>. Acesso em: 08 nov. 2022.

Durante a história, assumir a identidade de gênero e sexual, muitas das vezes, não era algo natural, mas, de certa forma, imposto. Em reação a isso, Ferreira (2007) comenta que um ambiente que aceita e dá suporte faz com que as pessoas revelem sua orientação sexual, assim como o oposto causa a elas ficarem em silêncio e se esconderem.

A teoria do armário proposta por Sedgwick (2016), diz sobre as interrelações de pessoas LGBTQIAP+. Ela propõe pensar, que até os indivíduos mais assumidos com sua sexualidade, há pouquíssimos que não estejam no armário com alguém pessoal, desde o âmbito familiar ao econômico. Além disso os armários podem ser múltiplos e alguns espaços exercem essa simbologia de significar um armário para os sujeitos que os ocupam. Tende ter alguém nesse convívio que não sabe sobre a sua sexualidade (SEDGWICK, 2016). Existem relatos de colegas de trabalho que descobrem sobre a sexualidade de algum indivíduo, motivados inclusive muitas vezes por suposições de como este se porta ou age, entre outros aspectos. Quando isso acontece, esses colegas de trabalho vão até seus respectivos chefes e “tiram” esses indivíduos do “armário”. Como exemplo, podemos analisar a resposta de uma das pessoas participantes da pesquisa referente à pergunta: “Já sofreu algum preconceito/discriminação no ambiente de trabalho por conta da sua identidade de gênero/orientação sexual?”:

*Não foi no trabalho atual, mas sim numa experiência em 2007, quando ainda me entendia como homem cis, mas estava no processo de entender se eu era bissexual ou homossexual. Uma pessoa do trabalho me pressionou para eu contar a ela sobre minha sexualidade, eu acabei contando, mas só porque a pessoa prometeu que não ia contar para ninguém. Um dia depois o gerente e a recepcionista já estavam sabendo. A recepcionista começou a ter falas misóginas e homofóbicas comigo, todas disfarçadas de brincadeira. (Excerto do Formulário de Ambiente de Trabalho Inclusivo, pergunta 13, resposta 32).*

Para que hoje se possa falar sobre acesso e permanência da comunidade LGBTQIAP+ ao mercado de trabalho (formal ou informal), muitos indivíduos tiveram que sofrer demissões por causa de suas identidades sexuais e de gênero ao longo do tempo. Enfrentando os preconceitos e as violências que esses espaços (re)produzem.

Por mais contraditório que possa parecer, o sistema capitalista e a sua gana por lucratividade sobre a mão de obra, acabaram por indiretamente favorecer a entrada de pessoas diversas no mercado de trabalho (DE MENEZES, 2018). Isso porque, por mais que houvesse estranhamento causado sobre o ingresso das mulheres e pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, esta era uma necessidade do capitalismo para que ele se sustentasse. Com isso cria se uma falsa ideia de representatividade e inclusão que se mascara por trás da inclusão.

Na visão capitalista, é mais fácil lidar com o diferente, de certa forma, do que perder produtividade e lucratividade (HORST, 2017). Foi a partir daí que pessoas que estão no alto escalão do poder começaram a pensar sobre igualdade trabalhista, não porque deveria ser algo completamente naturalizado em uma sociedade tão diversificada, ou buscando uma verdadeira inclusão, mas sim porque não pensar no diferente é não pensar na lucratividade. É perder mão de obra e funcionário (HORST, 2017).

Isto não significa a inexistência de preconceito neste meio. Existem inúmeras empresas onde pessoas LGBTQIAP+ estão exercendo profissões para os capitalistas, os detentores do poder sobre o proletariado. Para estes, é fácil entender o diferente como algo que pode ser somado para a empresa (DE MENEZES, 2018). Porém, para outros trabalhadores que estão na mesma estrutura do proletariado e não conseguem se inserir no mercado de trabalho. Aqui cabe reforçar que isso atinge principalmente a comunidade trans e não binarie principalmente por muitas vezes não estarem dentro da corporeidade normativa, é difícil de compreender os diferentes. Esta situação pode nos mostrar uma forma em que a LGBTQIAP+fobia pode transparecer.

Os preconceitos e discriminações relacionados à orientação sexual e identidade de gênero se dão de muitas formas. Existem níveis de violência, e em uma breve reflexão, se pode categorizar em:

Violência verbal, violência psicológica e violência física. Assim, em se tratando desta última, “o uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação” (DAHLBERG e KRUG, 2007, p. 1165)

A violência verbal se sobressai com falas preconceituosas direcionadas ao indivíduo, falas de “mal gosto”, pensamentos intrínsecos que são verbalizadas em formas de piadas e comentários em rodas de conversas de trabalhos, etc. Segundo Ferreira (2007), a violência verbal é um motivador para a permanência no armário, pois há um medo da população LGBTQIAP+ de ser vítima de brincadeiras, piadas, chacotas. Isto contribui também para que haja desrespeito e dificuldade de relacionamento no trabalho.

Violência psicológica se dá através do aumento da violência verbal, causando medo, espanto e silenciamento do indivíduo da comunidade. A violência física, não necessariamente, precisa passar pelos dois estágios de violência, ela pode advir desses estágios, mas também pode advir dos pensamentos intrínsecos do agressor sobre o jeito do indivíduo da comunidade



(SILVA, COELHO e CAPINI, 2007). O dito e o não dito se apresentam de diversas formas e podem ser entendidos nos olhares direcionados, gestos corporais etc.

O acesso e a permanência de pessoas LGBTQIAP+ ao mercado de trabalho estão ligados diretamente sobre toda a conduta de preconceito. Muitos da comunidade optam por sair desses espaços de trabalho devido a algum tipo de violência e muitos são expulsos, de forma direta e indireta, por se “assumirem” ou serem “notados” por não seguirem uma norma (cis)heteronormativa, como pode ser observado na seguinte resposta: “*Fui demitida quando descobriram que eu estava namorando uma pessoa do mesmo gênero que eu*”. Muitos caem no mercado de trabalho informal pela não aceitação desses indivíduos nos mercados de trabalho formal. Pessoas da comunidade estão no mercado de trabalho informal por não conseguirem carteira registrada. A prostituição se torna a realidade, muitas vezes a única possível, de muitas pessoas que estão inseridas na letra T da comunidade para continuarem sobrevivendo. (DE MENEZES, 2018)

Por isso, evidenciamos a importância de leis sobre inclusão e permanência de pessoas LGBTQIAP+ nesses espaços de trabalho e a criminalização de atos LGBTQIAP+fóbicos. Os espaços saudáveis são espaços onde há pluralidade de pensamentos e diversificação de pessoas, onde a igualdade de direitos precisa ser, definitivamente, primordial antes da lucratividade, das diferentes crenças e pensamentos.

## **CAPÍTULO II – A VIVÊNCIA PROFISSIONAL DE PESSOAS LGBTQIAP+ E A (RE)ELABORAÇÃO DE UM ESPAÇO ABERTO À PLURALIDADE**

Buscando compreender como a vivência profissional de pessoas LGBTQIAP+ contribui para a (re)elaboração de um espaço aberto à pluralidade e livre de ações LGBTQIAP+fóbicas, aplicamos questionários voltado às pessoas LGBTQIAP+ que estão inseridas no mercado de trabalho e que vivenciam ou vivenciaram os espaços educacionais de nível superior. O questionário ficou aberto entre os dias 08 e 20 de setembro de 2022 na ferramenta GoogleDocs.

Neste questionário, foram recebidas 38 respostas. Destas, foram descartadas 2 respostas advindas de pessoas que não cursam ou já cursaram ensino superior. Além do mais, foram descartadas outras 4 respostas advindas de pessoas que se identificam como

heterossexuais. Assim, temos um grupo de 32 respostas válidas no total, o que será considerado para o desenvolvimento e análise deste trabalho.

Dentre os participantes, pode-se ressaltar algumas idades que se sobressaíram na quantidade de respostas enviadas. Mais especificamente, a faixa de 30 anos, com 6 respostas, correspondente a 18,8% das respostas; e as idades de 21, 24, e 26 anos, cada uma com 4 respostas, ou 12,5% das respostas cada.

De acordo com a identidade de gênero, evidenciamos que 17 participantes, correspondente a 53,1% das respostas, se afirmam como mulheres cis; 11 participantes, relativo a 34,4% das respostas, se afirmam como homem cis; 2 participantes, formando 6,3% das respostas, se afirmam como pessoas não binárias, 1 participante, o que corresponde a 3,1% do total de respostas, afirma ser homem trans; e 1 participante, também correspondente a 3,1%, afirma ser mulher trans.

No âmbito da orientação sexual, 19 participantes se identificaram como bissexuais, totalizando 59,4% do universo da pesquisa; 12 participantes se identificaram como homossexuais, num total de 37,5% dos respondentes, sendo este grupo formado por uma participante mulher, 11 homens e 1 participante não binário; um dos participantes se identificou como pertencente a outras orientações sexuais sem serem aquelas descritas no questionário, correspondente a 3,1% das pessoas entrevistadas.

Na esfera da escolaridade, obtivemos 18 respostas de pessoas que possuem ensino superior completo, correspondendo a 56,3%; 14 respostas que possuem ensino superior incompleto, correspondendo a 43,8%.

A questão seguinte traz o contexto da classe social. Dos respondentes, 3 correspondem a classe social A1, o que equivale a 9,4%; 1 participante pertence a classe social A2, o que equivale a 3,1%; 8 participantes correspondem a classe social B1, o que equivale a 25%; 7 participantes correspondem a classe B2, o que equivale a 21,9%; 7 participantes correspondem a classe social C1, o que também equivale a 21,9%; 4 participantes correspondem a classe social C2, que equivale a 12,5%. As Classes D e E foram assinaladas por 1 pessoa cada, e correspondem a 3,1% do total cada.

Estas classificações se dão a partir do Critério Padrão de Classificação Econômica Brasil (2008), que considera o seguinte: Classe A1 (de R\$9733,47 ou mais); Classe A2 (R\$6563,73 a 9733,47); Classe B1(R\$3479,36 a R\$6563,73); Classe B2 (R\$2012,67 a R\$3479,36); Classe C1 (R\$1194,53 a R\$2012,67); Classe C2 (R\$726,26 a R\$1194,53); Classe D (R\$487,97 a R\$726,26); Classe E (R\$276,7 a 487,97).

Em relação a etnia, obtivemos 6 respostas em relação etnia negra (18,8%); 10 respostas em relação etnia parda (31,3%); 15 respostas em relação etnia branca (46,9%); e 1 resposta em relação etnia amarela (3,1%); as opções Indígena e Outra não obtiveram respostas.

Em se tratando das relações familiares, 71,9%, ou 23 respondentes, afirmam que sua identidade de gênero e/ou orientação sexual são conhecidas pela família; em contraponto, 28,1%, ou 9 participantes, afirmam que não são de conhecimento da família. Quando questionados sobre se a família possui conhecimento sobre a identidade de gênero e/ou orientação sexual reconhecidas, foi pedido para que se contasse como foi a reação das famílias. Neste contexto, evidenciamos 3 eixos de análise: (1) aceitaram/respeitaram, (2) ignoraram/repudiaram e (3) estranhamento inicial, mas com aceitação posterior.

1. *Fui aceita, com exceção da minha mãe que não aceitou bem a notícia por questões religiosas.* (Fonte: Questionários aplicados com pessoas LGBTQIAP+ entre os dias 08 e 20 de setembro de 2022).
2. *Houveram proibições de sair de casa, anos de convivência hostil.* (Fonte: Questionários aplicados com pessoas LGBTQIAP+ entre os dias 08 e 20 de setembro de 2022).
3. *Me assumi há poucos meses. Minha mãe e irmã me aceitaram de cara, disse até que já sabiam. Já meu pai inicialmente disse que me apoiou, mas percebo que ele não entendeu a amplitude do que significa eu ser bi porque não apresentei namoradas pra eles. Vejo ele fazendo piadas homofóbicas que considera inofensivas sem perceber como me afetam, mas venho conversando e aos poucos ele tem se aberto e tem mudado. Quanto ao resto da minha família não tenho proximidade por sempre morar longe, então não tenho necessidade de assumir pra eles e nem interesse no que pensam.* (Fonte: Questionários aplicados com pessoas LGBTQIAP+ entre os dias 08 e 20 de setembro de 2022).

O repúdio muitas vezes se dá por questões religiosas, como sustentam Natividade e Oliveira (2009). Para eles, por mais que sejam tomadas por indivíduos, as reações contrárias à diversidade sexual devem ser tratadas como atos políticos. O exagero com o qual elas são mascaradas não deve ocultar o fato de que elas são carregadas de intenções morais.

Para Singly (2000), é no espaço onde circula o amor que se constrói uma grande parte da identidade pessoal dos indivíduos. Neste sentido, como algumas pessoas LGBTQIAP+ podem não reivindicar suas identidades de gênero e sexuais perante a família, a casa pode ser vista como um espaço de desconforto para se viver.

Nesse cenário se pode entender o quão importante é encontrar o respeito de ser quem se é dentro do espaço da casa. Crescer ouvindo frases e discursos LGBTQIAP+fóbicos intensifica a dificuldade de se expressar com clareza e amor a identidade, que muitas das

vezes, são moldadas por olhares diferentes da própria pessoa, causando assim, sofrimento e confusões mentais no seu desenvolvimento, inclusive refletindo em sua vivência em outros espaços como o do trabalho.

### **2.1. LGBTQIAP+fobia no mercado de Trabalho**

Podemos evidenciar que o preconceito e a discriminação não são fenômenos somente presentes nas relações familiares, ou seja, ações nocivas é uma realidade que constitui todo o caminho de pessoas LGBTQIAP+. Isso também pode ser evidenciado nas relações profissionais. Ao serem perguntados sobre a reivindicação da sua orientação sexual e/ou identidade de gênero no ambiente de trabalho, já desconsiderando 6 participantes que não se encaixam na pesquisa, 71,9% disseram que são assumidos no mercado de trabalho, totalizando 23 respondentes. Já 9 participantes responderam que não são assumidos, totalizando 28,1%.

Obtivemos também dados sobre se o ambiente de trabalho possui outras pessoas LGBTQIAP+. Dentre as respostas, pode-se notar que 78,1% responderam que sim, o que equivale a 25 pessoas; e 21,9%, ou 7 pessoas, responderam que não é um ambiente que possui maior diversidade ou inclusão para pessoas LGBTQIAP+. Questionados se já sofreram alguma ação LGBTQIAP+fóbica, 24 pessoas, ou 75% do total, disseram que não sofreram violência devido a sua identidade de gênero/orientação sexual no trabalho; e 8 pessoas que responderam disseram que já sofreram, equivalente a 25% do total. Abaixo podemos evidenciar algumas das respostas:

*Reclamação de familiares dos alunos em relação a minha identidade de gênero. (Fonte: Questionários aplicados com pessoas LGBTQIAP+ entre os dias 08 e 20 de setembro de 2022).*

*Fui demitida quando descobriram que eu estava namorando uma pessoa do mesmo gênero que eu. (Fonte: Questionários aplicados com pessoas LGBTQIAP+ entre os dias 08 e 20 de setembro de 2022).*

Nesse contexto, vale ressaltar que, de acordo com Borrillo (2008), a masculinidade tem como um de seus elementos norteadores a oposição ao feminino, pois tem-se a virilidade, que abarca a demonstração de força, o controle sentimental e a própria homofobia, como

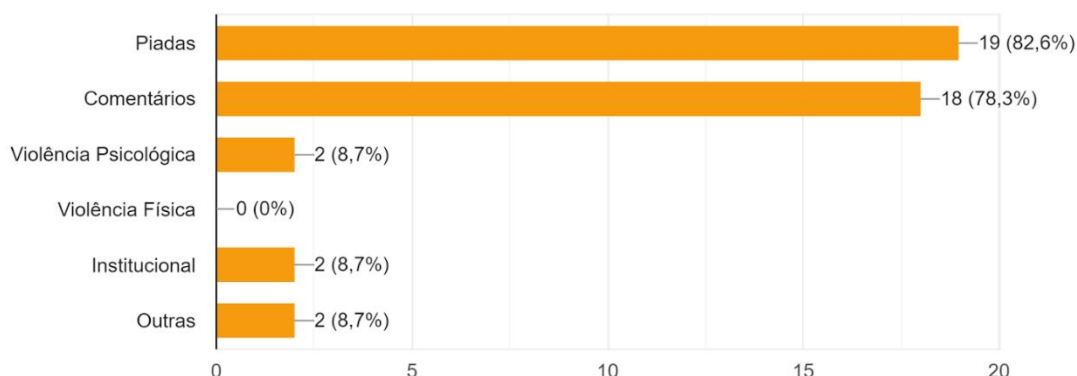
perspectiva central, em oposição à ternura e sensibilidade. Dessa forma as identidades hegemônicas são reforçadas de diversas formas e se espera que sejam reproduzidas em todos os espaços, fazendo com que qualquer outra forma de se expressar seja reprimida.

No que tange à LGBTQIAP+Fobia, o item que mais se destacou quando perguntados sobre ações LGBTQIAP+fóbicas sofridas aborda piadas e comentários preconceituosos, como nota-se no seguinte gráfico (Gráfico 1):

**Gráfico 1 – Preconceito/discriminação contra pessoa LGBTQIAP+ presenciada no ambiente de trabalho**

15- Que tipo de preconceito/discriminação contra pessoa LGBTQIAP+ você já presenciou no seu trabalho?

23 respostas



Fonte: Questionários aplicados entre os dias 08 e 20 de setembro de 2022. Org: BEDESCHI-CARVALHO (2022).

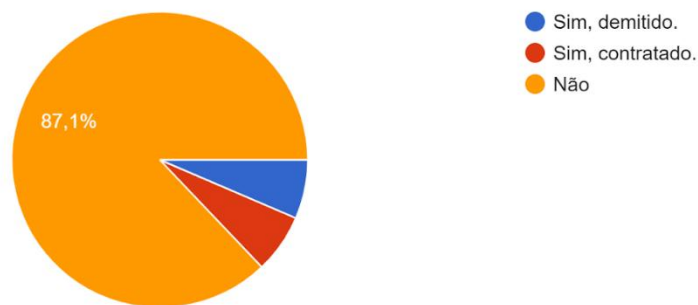
Pode-se notar que a LGBTQIAP+fobia pode advir de maneira silenciosa, de comentários maldosos, formas de piadas e institucionalmente. Segundo (Borrillo, 2009), os primeiros atos de violência contra a comunidade se caracterizam por um sentimento de medo, aversão e repulsa. Refere-se no primeiro estágio de violência através de uma violência emotiva e de exclusão (BORRILLO, 2009).

No que tange às oportunidades de trabalho, 2 participantes do levantamento, ou 6,5% do total, já foram demitidos por sua orientação sexual e/ou identidade de gênero; estes mesmos números representam a fatia de respondentes que já foi contratada devido à sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.

## Gráfico 2 – Demissão/Contratação devido a orientação sexual e/ou identidade de gênero

16- Já foi demitido ou contratado por conta de sua orientação sexual ou identidade de gênero?

31 respostas



Fonte: Questionários aplicados entre os dias 08 e 20 de setembro de 2022. Org: BEDESCHI-CARVALHO (2022).

Seguindo as questões, ao ser questionado se uma pessoa que está representada na sigla LGBTQIAP+ precisa se esforçar mais, um dos respondentes relatou:

*Considero que nos esforçamos mais sim. Primeiro porque existe um viés de que pessoas LGBTQIAPN+ são menos capazes em diversas áreas. Segundo porque, quando somos contratadas em empresas que valorizam a diversidade e porventura trazem cotas afirmativas, temos que lutar contra a ideia - vinda principalmente de pessoas cis binárias heterossexuais - de que estamos ali por cota e não por capacidade. (Fonte: Questionários aplicados com pessoas LGBTQIAP+ entre os dias 08 e 20 de setembro de 2022).*

Já na questão sobre qual membro da sigla sofre mais preconceito, trazemos a seguinte resposta:

*Transex, seguido de gays afeminadas. Acredito q por conta da assimetria visual em confronto com a heteronormatividade estética intensificada em ambientes corporativos. (Fonte: Questionários aplicados com pessoas LGBTQIAP+ entre os dias 08 e 20 de setembro de 2022).*

Neste ponto, foi quase unânime o consenso de que pessoas transexuais sofrem mais preconceitos em relação a outros membros da sigla, como trazido por 30 das 32 respostas. É importante ressaltar que, dentro da comunidade trans, existem níveis de preconceitos, pois depende da “passabilidade” do membro. Segundo Pontes e Silva (2008), a passabilidade, implicada em uma performatividade de gênero, dispõe um conjunto de atos regulados e repetidos que asseguram uma imagem substancial de gênero no registro de uma matriz heterossexual e cisgênera. Um participante narra essa dimensão performativa:

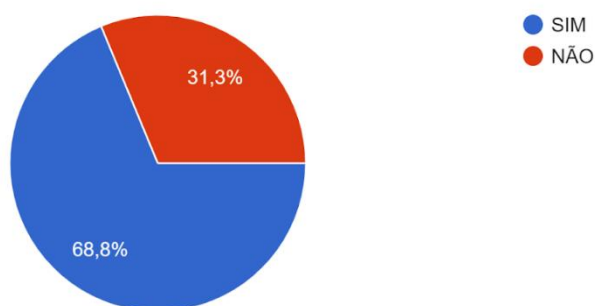
*no trabalho... tinha gente que sabia, tinha gente que não sabia. Tinha gente que achava que era boato. Na época eu me cuidava, tomava cuidado. Não andava com essa cara toda zoada* (Fonte: Questionários aplicados com pessoas LGBTQIAP+ entre os dias 08 e 20 de setembro de 2022).

Em relação à importância da representatividade de pessoas LGBTQIAP+ em cargos de liderança, 68,8% dos entrevistados afirmam que conhecem pessoas LGBTQIAP+ em cargos de destaque no âmbito profissional. Estes dados podem ser evidenciados no seguinte gráfico 3:

### Gráfico 3 – Conhecimento de pessoas LGBTQIAP+ em posição de liderança

20- Você conhece pessoas LGBTQIAP+ que estão inseridos/as em posição de liderança (chefe, líder, coordenador)?

32 respostas



Fonte: Questionários aplicados entre os dias 08 e 20 de setembro de 2022. Org: BEDESCHI-CARVALHO (2022).

Para podermos ter uma percepção de como é importante a posição desta população em cargos de liderança, trazemos os seguintes trechos de fala:

*É uma questão de identificação, saber que a transformação é realizável. Saber q independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero é possível romper com estruturas sociais pretéritas. Cargos de liderança também exigem responsabilidades, sensibilidades e poder para entender que é possível e necessário a integração e diversificação em um local d trabalho para melhores*

*ganhos de produtividade real e inovação justamente pelas diferenças dos indivíduos e histórias.* (Fonte: Questionários aplicados com pessoas LGBTQIAP+ entre os dias 08 e 20 de setembro de 2022).

Costa (2021) traça um paralelo com a questão aqui trazida, corroborando a importância de se haver uma diversidade maior em cargos de alto escalão, pois estas pessoas trazem grande aumento de performance, especialmente em áreas ligadas a recursos humanos. Um ambiente onde há diversidade de pensamento é um espaço para prosperidade, não apenas no âmbito de acúmulo de riqueza, como também na esfera humana e relacional. Como um dos participantes dos questionários colocou, a importância de um ambiente diverso é:

Um grupo de trabalho diverso é capaz de trazer uma multitude de visões e vivências para a discussão, o que é uma potente força para que os produtos ou serviços oferecidos sejam melhores e atinjam o público de forma mais certa. Além disso, o fato de as pessoas se enxergarem como pertencentes àquele lugar é um grande aliado no bem-estar dos funcionários e um motivador para que trabalhem melhor”. (Fonte: Questionários aplicados com pessoas LGBTQIAP+ entre os dias 08 e 20 de setembro de 2022).

Nota-se, que a partir do formulário analisado, ainda tem muitos ataques LGBTQIAP+fóbicos dentro do mercado de trabalho. É importante ressaltar a importância de leis de inclusão trabalhista e social desses espaços, para que se possa ter um ambiente mais harmônico e diverso. A saúde mental dos funcionários é um dever das empresas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Após o término deste trabalho de conclusão de curso com o objetivo de: compreender como a vivência profissional de pessoas LGBTQIAP+ contribuíram para a (re)elaboração de um espaço aberto à pluralidade e livre de ações LGBTQIAP+fóbica, conclui-se que os espaços de trabalho ainda há muito a melhorar e discutir sobre a inclusão da diversidade. O mercado de trabalho ainda enfrenta graves problemas em relação aos pensamentos dominantes e, de certa forma, acaba excluindo pessoas que estão à margem do padrão.

Despontou-se de forma relevante comentários e piadas como forma de violência psicológica. Essas situações acabam coagindo e reprimindo pessoas LGBTQIAP+ através do sentimento do medo. Embora eles estejam atuando nesses espaços, ainda há indivíduos que não conseguem se assumir no trabalho. Nota-se que a pluralidade vai existir no trabalho e que alguns espaços contêm pessoas LGBTQIAP+ em situações de liderança, porém isso não significa que não existirá situações LGBTQIAP+fóbicas.



O formulário possibilitou construir gráficos a partir dos dados colhidos e muito embora a porcentagem dos indivíduos assumidos nesses espaços sejam a sua maioria, notou-se também que o número de casos de discriminação é superior aos de indivíduos assumidos. Conclui-se que a conquista da diversidade já é pauta em muitas empresas, porém ainda se encontra em passos pequenos. É de suma importância que cada dia mais, seja estudado e implementado leis de inclusão da diversidade no mercado de trabalho. Para que essa parcela da população consiga exercer seu ofício sem medo de ser quem é.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABEP - Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa – Critério de Classificação Econômica Brasil, 2008.

ANDREO, Caio et al . **Homofobia na construção das masculinidades hegemônicas: queerizando as hierarquias entre gêneros.** Estudos pesquisa psicologia. Rio de Janeiro, v. 16,n.1,p.46-67,julho.2016. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S180842812016000100004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180842812016000100004&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 16 novembro de 2022.

BORRILLO, D. (2000). **L'Homophobie.** Paris: Presses Universitaires de France.

\_\_\_\_\_. **Homofobia - história e crítica de um preconceito.** Belo Horizonte, Autêntica: 2010.

CAPRONI NETO, H. L., & FONSECA, L. A. **Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho.** *Revista Espaço Acadêmico*, 14(161), 01-10. Recuperado de <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/24588>

DE PONTES, J. C., & da Silva, C. G. **Cisnormatividade e passabilidade: deslocamentos e diferenças nas narrativas de pessoas trans.** *Revista Periódicus*, 1(8), 396–417. <https://doi.org/10.9771/peri.v1i8.23211> (2018)

COSTA, Dedila. **Diversidade e Liderança LGBT nas empresas: o que saber?** <https://www.gupy.io/blog/lideranca-lgbt-nas-empresas>. Acesso em 14 de novembro de 2022.

CONNELL, Robert W. and MESSERSCHMIDT, James W. **Masculinidade hegemônica: repensando o conceito**. Revista Estudos Feministas [online]. 2013, vol.21, n.01, pp.241-282. ISSN 1806-9584.

CERQUEIRA-SANTOS, Elder et al. **Homofobia internalizada e religiosidade entre casais homoafetivos**. Trends in Psychology, v. 25, n. 2, p. 691-702, 2016.

DAHLBERG, Linda L.; KRUG, Etienne G. **Violência: um problema global de saúde pública**. Ciência saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 11, supl. p. 1163-1178, 2006.

DE ABREU, Maria Aparecida Azevedo. **A relação entre lei e poder em Hannah Arendt**. Leviathan (São Paulo), n. 1, p. 253-262, 2004.

DE MENEZES, Moisés Santos. **LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações**. 2018.

DE OLIVEIRA RODARTE, Wanessa Susan et al. **Adoecimento mental no trabalho e a ideia do nexo interseccional: racismo, sexismo e LGBTfobia no trabalho**. em call center. 2022.

ERIBON, D. **Réflexions sur la question gay**. Paris: Fayard, 1999.

FUNDACENTRO. **Estatísticas sobre acidentes e doenças do trabalho**. 2007. Acesso em 15 de novembro, 2022, em <http://www.previdenciasocial.gov.br>

FERREIRA, R. C. **O gay no ambiente de trabalho: uma análise dos efeitos em ser gay nas organizações contemporâneas**. 2007.

GUITARRARA, Paloma. **"Espaço geográfico"**; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/geografia/espaco-geografico.htm>. Acesso em 14 de novembro de 2022.

GOMES, A. J. S., & RESENDE, V. R. **O pai presente: o desvelar da paternidade em uma família contemporânea**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 20, 2, 119-125, 2004.

HORST, Claudio Miranda. **Movimento LGBT e luta anticapitalista: um elo necessário.** *Libertas*, v. 17, n. 2, 2017.

HETHERINGTON, Cheryl; HILLERBRAND, Eric; ETRINGER, Bruce D. **Career Counseling with Gay Men: issues and recommendations for research.** *Journal of Counseling and Development*, v. 67, n. 8, p. 452-454, abr. 1989.

HERNÁNDEZ, J. **Filhas de famílias homoparentais: Processos, confrontos pluralidades** (Dissertação de mestrado, Universidade Estadual do Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2013).

MASSEY, Doreen. **Pelo espaço: uma nova política da espacialidade.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

ROSA, Lucas Camapum. **A LGBTfobia como fenômeno cultural e seus impactos psíquicos.** Monografia (Graduação em Psicologia), Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2017.

MIGUEL, Luis Felipe. **Voltando à discussão sobre capitalismo e patriarcado.** *Revista Estudos Feministas* [online]. 2017, vol.25, n.3, pp.1219-1237. ISSN 0104-026X. <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n3p1219>.

MONTEIRO, Marko. **A perspectiva do gênero nos estudos de masculinidade: uma análise da revista Ele Ela em 1969.** *Antropologia: Gênero e Masculinidade*, 1997.

NATIVIDADE, Marcelo, & OLIVEIRA, Leandro de. **Sexualidades ameaçadoras: religião e homofobia (s) em discursos evangélicos conservadores.** *Sexualidad, Salud y Sociedad-Revista Latinoamericana* 2 (2009): 121-161.

SANTOS, Adelaine Ellis Carbonar dos; ORNAT, Marcio Jose. **Vivências de travestis e pessoas trans em espaços educacionais de nível superior no sul do Brasil e a constituição de suas múltiplas espacialidades.** Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017. Disponível em: [http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1498835483\\_ARQUIVO\\_Adelaine\\_Marcio\\_MM\\_FG.pdf](http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1498835483_ARQUIVO_Adelaine_Marcio_MM_FG.pdf). Acesso em 15 nov. 2022.

SANTOS, Milton. **A natureza do espaço: técnica e tempo, razão e emoção**. São Paulo: Hucitec, 1996.

SEDGWICK, E. K. **A epistemologia do armário**. Cadernos Pagu, [S. l.], n. 28, p. 19–54, 2016. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644794> Acesso em: 16 nov. 2022.

SILVEIRA, F. A. & FURLAN, R. **Corpo e alma em Foucault: postulados para uma metodologia da psicologia**. Psicologia, 14(3), 171-194, 2003.

SINGLY, F. **O nascimento do “indivíduo individualizado” e seus efeitos na vida conjugal e familiar**. In C. E. Peixoto, F. Singly, & V. Cicchelli (Orgs.), Família e individualização (pp. 13-19). Rio de Janeiro: Editora FGV (2000)

SILVA, Luciane Lemos da; COELHO, Elza Berger Salema; CAPONI, Sandra Noemi Cucurullo de. **Violência silenciosa: violência psicológica como condição da violência física doméstica**. Interface-Comunicação, Saúde, Educação, v. 11, p. 93-103, 2007.

TOLEDO, Livia Gonsalves, & FILHO, Fernando Silva Teixeira. **Homofobia familiar: abrindo o armário ‘entre quatro paredes**, *Arquivos Brasileiros de Psicologia* 65.3 (2013): 376-391. (2014).

TEYKAL, Carolina Macedo & ROCHA-COHUTINO, María Lúcia. **"O homem atual e a inserção da mulher no mercado de trabalho."** Psico 38.3, 2007.

THÉVENET, M. **A cultura de empresa hoje em dia**. RAUSP Management Journal, v. 26, n. 2, p. 32-39, 1991.

Vieira, M. M. F., Vieira, E. F., & Knopp, G. da C. **ESPAÇO GLOBAL: TERRITÓRIO, CULTURA E IDENTIDADE**. Revista Administração Em Diálogo – RAD, 2010.

VASCONCELOS, V. N. P. **Visões sobre as mulheres na sociedade ocidental**. Revista ártemis, 3, 2005.

VASCONCELOS, Amanda de e FARIA, José Henrique de. **Saúde mental no trabalho: contradições e limites**. Psicologia & Sociedade. 2008, v. 20, n. 3, p. 453-464.

WOODWARD, Kathryn et al. **Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**, v. 15, p. 7-72, 2000.

## **APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA**

### **PESQUISA DE COMO A POPULAÇÃO LGBTQIAP+ SE PORTA NO MERCADO DE TRABALHO APÓS A UNIVERSIDADE**

A pesquisa tem como foco compreender como é a vivência de pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho após a universidade. Com as questões abaixo, conseguimos analisar como o público da comunidade está inserido nesses espaços, como é sua sociabilidade, como surge o preconceito.

**TEMPO DE DURAÇÃO DO QUESTIONÁRIO:** 10 min.

**RESPONSÁVEIS PELO QUESTIONÁRIO:** André Bedeschi Ribeiro de Carvalho e Profa. Adelaine Carbonar.

Em caso de dúvidas, entre em contato por: [bedeschiandre@gmail.com](mailto:bedeschiandre@gmail.com).

#### **1. PERFIL SOCIAL**

- **Qual sua idade?**
- **Qual a sua identidade de gênero?**
- **Qual sua orientação sexual?**

- Qual sua escolaridade?
- Qual sua classe social? (por cada membro do grupo familiar)
- Qual sua Etnia?
- Com o quê você trabalha?

## 2 SOBRE EXPRESSAR SUA ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO NO TRABALHO

- Seus familiares sabem da sua orientação sexual ou identidade de gênero?
- Se sim, qual foi a reação dos seus familiares quando souberam?

## 3 SOBRE A VIVÊNCIA DE PESSOAS LGBTQIAP+ NO MERCADO DE TRABALHO

- No Ambiente de trabalho, você é assumido?
- Existem outras pessoas LGBTQIAP+ no seu trabalho?
- Já sofreu algum preconceito/discriminação no ambiente de trabalho por conta da sua identidade de gênero/orientação sexual?
- Se sim, consegue descrever o que aconteceu?
- Você já presenciou alguma atitude de preconceito/discriminação realizado com outras pessoas por causa da identidade de gênero/orientação sexual no trabalho?
- Que tipo de preconceito/discriminação contra pessoa LGBTQIAP+ você já presenciou no seu trabalho?
- já foi demitido ou contratado por conta de sua orientação sexual ou identidade de gênero?
- Você acha que existe preconceito no ambiente de trabalho?
- Na sua opinião, você considera que pessoas LGBTQIAP+ se "esforçam" mais no trabalho do que pessoas não LGBTQIAP+? Por quê?

- Qual dos membros da sigla LGBTQIAP+, na sua opinião, sofre mais preconceito no mercado de trabalho? Por que?
- Você conhece pessoas LGBTQIAP+ que estão inseridos/as em posição de liderança (chefe, líder, coordenador)?
- Qual a importância da diversidade no ambiente de trabalho?