

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS
LARISSA CARLA CAETANO NUNES
RAQUEL RAMIRES SCHÖNEBORN BARROS

**A COMUNIDADE LGBTQIAP+ E SEUS EMBATES DE PRECONCEITO E
DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, pelo Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Claudia Silvana Da Costa

São Carlos
2022

A COMUNIDADE LGBTQIAP+ E SEUS EMBATES DE PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Larissa Carla Caetano Nunes

Raquel Ramires Schöneborn Barros

Orientadora: Profa. Dra. Claudia Silvana Da Costa

Resumo: O presente trabalho propõe verificar e analisar os embates de preconceito e discriminação sofridos pela comunidade LGBTQIAP+ no mercado de trabalho. Mostrando as fases do processo seletivo, contratação e pós contratação, além dos dados de pesquisas demonstrando os embates e repercussões do preconceito. O método de pesquisa foi a revisão bibliográfica, de literatura da área, artigos científicos e legislação, de modo a estruturar os conceitos e desenvolver o trabalho. Do material observou-se que muitas pessoas LGBTQIAP+ possuem dificuldades no ingresso ao mercado de trabalho formal, desde o anúncio de vagas, contratação, a relação contratual e, até mesmo, na relação pós contratual.

Palavras-chave: LGBTQIAP+; Preconceito; Mercado de Trabalho

Abstract: The present work proposes to verify and analyze the clashes of prejudice and discrimination suffered by the LGBTQIAP+ community in the labor market. Showing the stages of the selection, hiring and post-hiring process, in addition to research data demonstrating the clashes and repercussions of prejudice. The research method was the literature review, through reading and analysis of the literature in the area, scientific articles and legislation, in order to structure the concepts and develop the work.

Keywords: LGBTQIAP+; Preconception; Labor market

1. INTRODUÇÃO

Neste artigo, buscamos refletir sobre os problemas relativos ao preconceito e discriminação no mercado de trabalho formal em relação às minorias populacionais, especificamente, o caso da população LGBTQIAP+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, Queers, Intersexuais, Assexuais e Panssexuais). De acordo com SOLIVA e GOMES JÚNIOR (2020), o uso da sigla LGBTQIAP+ visa promover a visibilidade e a inclusão do maior número possível de pessoas com orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, possuindo historicidade própria, tendo por escolha da sigla o alinhamento dos posicionamentos do Movimento LGBTQIAP+ brasileiro contemporâneo, representando cada segmento (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queers, Intersexo, Assexuais E Panssexuais), além de buscar contemplar as identidades relacionadas à orientação sexual (atração afetivos sexuais por alguém) e de gênero (forma como as pessoas se identificam ou se reconhecem).

Mesmo estando no século XXI e apesar de alguns avanços no que se refere à aceitação e elaboração de políticas públicas para esta população, verificamos um histórico de preconceitos e de discriminação, além da grande invisibilidade quanto às questões relativas a essa população, tanto na sociedade como mercado de trabalho. Quando analisamos com cautela essa situação, podemos perceber que o capitalismo colabora ainda mais para essa situação de vulnerabilidade e invisibilidade, à medida que o sistema capitalista possui como um de seus pilares principais a desigualdade social, a qual se torna necessária para a manutenção e reprodução do sistema (IAMAMOTO, 2010). Também é fato, que vivemos inseridos em uma estrutura social que possui o patriarcado e a cultura heteronormativa como dominantes, o que reflete diretamente naqueles que fogem desse padrão, que passam a ser automaticamente excluídos.

Essa conexão entre o patriarcado, raça, gênero e o capitalismo nos faz compreender como a reprodução da expansão do capital é mantida através de uma estrutura de dominação que tem o homem branco e hétero como figura central da sociedade (MOURA; OLIVEIRA, 2016), na qual o domínio masculino ainda afeta diretamente o controle sobre a propriedade privada e o controle da sexualidade feminina (MAROCHI, 2017), o que mostra como a opressão de gênero no sistema capitalista intensifica a exploração e o controle sobre o corpo, a sexualidade feminina e das pessoas LGBTQIAP+, visto que estas representam uma ameaça para esse tipo de padrão heterossexismo e de hegemonia cultural.

É perceptível que toda cultura do patriarcado estrutural heterossexista é um conjunto histórico do desenvolvimento do capitalismo, bem como dos processos de colonização que foram realizados no Brasil e no mundo, dizimando raças, culturas, linguagens e sexualidades que não se "enquadram" no que era considerado padrão ou modelo de normalidade. Com isso, essa dominação

cultural de família, gênero e sexualidade de padrão heteronormativa, consequências desse processo estrutural, ainda prevalecem e se impõem por meio da dominância dos opressores aos oprimidos, como dos héteros sobre LGBTQIAP+, do homem sobre mulher e do branco sobre o negro.

Neste contexto, apesar dos avanços sociais e da legislação, ao tratarmos da questão sobre às relações de trabalho, notamos que ainda prevalece na sociedade e nos meios corporativos um cenário de exclusão, privação de oportunidades, discriminação e preconceito em relação à comunidade LGBTQIAP+. Assim, o trabalho considerado como um direito social e elemento essencial à sobrevivência e dignidade humana, que busca assegurar o pleno direito ao reconhecimento dos direitos de personalidade, intimidade e privacidade humana, a partir do momento que priva qualquer indivíduo ou grupo, de ter ou obter iguais oportunidades de acesso, participação ou permanência no mercado de trabalho, nega seus direitos fundamentais, sociais e a própria cidadania.

OBJETIVOS GERAIS

Esse trabalho tem como objetivo geral identificar os embates de discriminação e o preconceito que a população LGBTQIAP+ enfrenta no âmbito do mercado de trabalho formal. Essa parcela da população que tem muitas dificuldades para ser inserida nos meios corporativos por conta da cultura social preponderante e da falta de espaço para o diálogo e convivência, a livre expressão das diferenças, o respeito e a inclusão.

Como objetivos específicos, possui:

- a) Analisar a literatura sobre o tema;
- b) Abordar as discriminações existentes.

Este estudo justifica-se pela preocupação diante da realidade vivenciada no mercado de trabalho por aqueles que divergem dos padrões heteronormativos, no caso a comunidade LGBTQIAP+, cujos embates do preconceito e da discriminação se fazem presentes e se tornam comuns nas relações de trabalho (Medeiros, 2007). Para ter-se ideia, uma pesquisa realizada pela Consultoria de Engajamento Santo Caos, em 2021, com funcionários LGBTQIAP+ na faixa etária de 18 a 50 anos, demonstrou que 41% dos funcionários *gays* afirmam ter sofrido discriminação devida sua orientação e/ou identidade de gênero no trabalho. A mesma pesquisa demonstrou que 33% das empresas não contratam pessoas LGBTQIAP+ para cargos de liderança e 61% dos funcionários LGBTQIAP+ ao redor do Brasil optam por esconder sua sexualidade das pessoas no ambiente de trabalho.

Isso se dá por conta que estamos inseridos num sistema histórico cultural onde o

capitalismo predomina e tem como base a desigualdade, o patriarcado e a prevalência cultural do homem branco hétero como figura central e superior aos demais indivíduos, considerados desiguais e inferiores neste sistema que se arrasta desde a colonização.

Segundo Brito (2014), esse modo de organização do sistema capitalista, no qual existe uma ideologia dominante, administrando e regulamentando a relação social, garante a perpetuação do próprio sistema. E, por sua vez, dentro desse sistema predomina o patriarcado, o racismo e o heterossexismo, sendo ideologias que afetam inúmeras vidas e comunidades, como a população LGBTQIAP+. Essa população acaba sofrendo todo o tipo de preconceito e discriminação, o que dificulta sua inserção e permanência no mercado de trabalho formal, trazendo consequências como o preconceito, o desemprego, a marginalização e a vulnerabilidade social, além da ausência e desprovimento de respeito, oportunidades e expectativas.

Conseguimos notar também como a discriminação e o preconceito sofridos por essa comunidade está perto de todos, basta observar ao nosso redor que encontramos muitos exemplos, podendo ser de amigos, vizinhos ou até mesmo familiares, inclusive podemos usar o caso de uma das escritoras deste artigo, pois a mesma não se sente confortável de assumir sua sexualidade na empresa em que trabalha por conta do medo do preconceito. Ao realizarmos esse estudo também foi difícil não nos lembrarmos daquela vizinha travesti que não conseguia arrumar emprego porque não conseguia “esconder” sua identidade e assim por não seguir o padrão héteronormativo e ter as portas do trabalho formal, fechadas por conta da discriminação, infelizmente entrou para o mercado da prostituição.

2. MÉTODOS EMPREGADOS

O presente trabalho consiste em uma pesquisa qualitativa, do tipo bibliográfica, buscando identificar a discriminação e o preconceito que a população LGBTQIAP+ enfrenta no mercado de trabalho formal. Nesta pesquisa, buscaremos artigos científicos, teses e pesquisas estatísticas com dados que versem sobre o assunto (SOUSA; OLIVEIRA; ALVES, 2021). Para tanto, analisaremos as bases de dados do Google Scholar e Scielo Brasil, que serão utilizadas para buscar estudos científicos envolvendo a temática. Além de reportagens e notícias sobre o tema que servirão como instrumentos para análise.

3. REVISÃO DE LITERATURA

O sistema capitalista contemporâneo tem como base uma ideologia de dominação de classes. Essa estrutura carrega consigo um sistema patriarcal, racista e heterossexista, que foi se desenvolvendo durante toda a história e com o próprio crescimento do capitalismo, se refletindo numa sociedade preconceituosa e discriminatória.

Por preconceito entende-se como um conceito ou uma opinião previamente concebida. Conforme salienta Rios (2007), entende-se por preconceitos quaisquer formas de "percepções mentais negativas em face de indivíduos e de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais conectadas a tais percepções". Trata-se, desta forma, de um juízo de valor feito sobre um indivíduo ou grupo social antes de qualquer experiência, ou conhecimento. Assim, o preconceito age a partir de uma simplificação, estabelecendo categorizações sociais através da criação dos chamados "estereótipos" e causando estigmas sociais em suas vítimas.

Segundo Erving Goffman (2004), compreende-se por estigma a marca ou sinal que designa o seu portador como desqualificado ou menos valorizado socialmente, tendo também por consequências a exclusão e a própria discriminação. Para Rios (2007), entende-se por discriminação a "materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violações de direitos dos indivíduos e dos grupos".

É válido enfatizar que a discriminação perpetrada contra os homossexuais e as pessoas trans, precisa ser compreendida no interior das relações materiais de existência, pois a homossexualidade entra em conflito com a família, sendo o que sustenta e serve de base para o sistema capitalista de reprodução (MOURA, OLIVEIRA, 2016, p. 242-243).

No caso da comunidade LGBTQIAP+ é perceptível essas marcas, causadas pelo preconceito e expresso nas mais diversas formas e atitudes de intolerância, discriminação e ódio.

Segundo os dados coletados em 2019 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Brasil 2,9 milhões de pessoas de 18 anos ou mais se declaram lésbicas, gays ou bissexuais; e de acordo com a Agência Brasil, na pesquisa divulgada pelo LinkedIn (2022), quatro em cada dez pessoas LGBTQIAP+ relatam ter sofrido algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho.

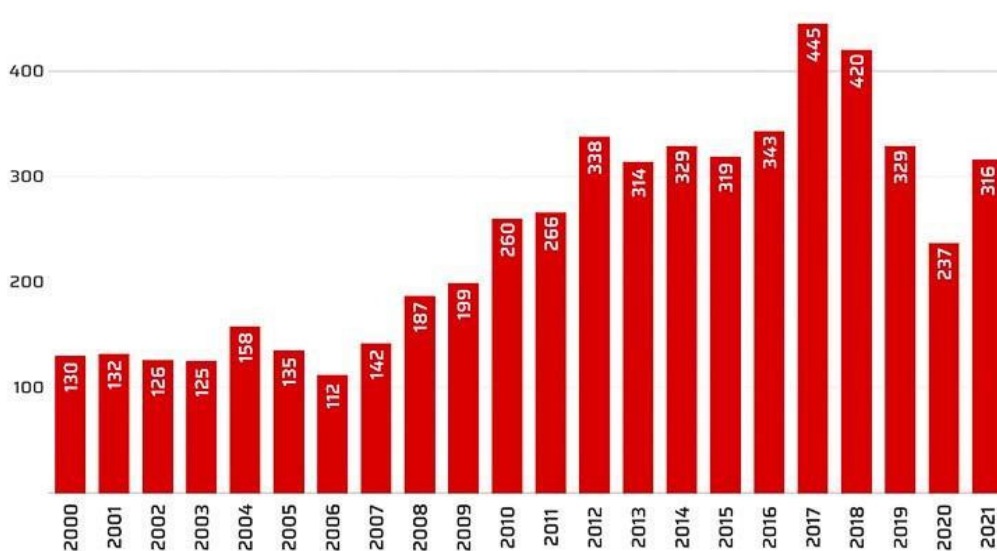
Neste sentido, a discriminação e o preconceito que a comunidade LGBTQIAP+ enfrentam no mundo e nos dias de hoje para se inserir e permanecer no mercado de trabalho formal

de acordo com Medeiros (2007) pode ser dividido em quatro momentos importantes: a) fase Pré-contratual; b) fase contratual; c) desligamento; d) pós contrato.

Ainda, de acordo com a autora, na fase pré-contratual já é possível perceber que muitos empregadores fazem pesquisas e questionamentos para o candidato na intenção de verificar se o trabalhador é ou não homossexual (MEDEIROS,2007). De acordo com a G1. Globo (2020) foi realizada uma pesquisa com pessoas e representantes de recursos humanos do Paraná, São Paulo e outros 12 Estados, que demonstra que 38% das indústrias e empresas tem restrições para contratar lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transsexuais, queers, intersexuais, assexuais e pansexuais (LGBTQIAP+).

Além disso, segundo a Associação Nacional de Travestis e Transsexuais (ANTRA), apenas 4% da população transsexual possui vagas em empregos formais, 6% em empregos não formais e o mais agravante é que 90% da população *trans* atua na área da prostituição. Também é fato que o Brasil lidera o *ranking* de país que mais mata pessoas transsexuais no mundo, conforme pode ser verificado na Figura 1:

Figura 1 — Número de mortes violentas de LGBTI+ no Brasil entre 2000 a 2021



Fonte: Extra Classe, 2022

Esses dados, representam a rejeição, o preconceito e a discriminação enfrentada pela população LGBTQIAP+, necessitando de intervenções governamentais por meio de novas legislações para que a população LGBTQIAP+ seja inserida no mercado de trabalho.

Também é possível verificar que os próprios recrutadores buscam preencher e se adequar aos padrões tradicionalmente estabelecidos, observando se o candidato é “adequado” ou não para determinada vaga. Com isso, passam a analisar se o trabalhador se encaixa ao modelo heterossexual de agir existente. Quando deveriam priorizar neste processo de recrutamento e seleção o real e fiel cumprimento das diretrizes igualitárias, profissionais e isenta de qualquer discriminação, conforme determina a Carta dos Princípios de Yogyakarta “Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero”.

Seguindo os parâmetros internacionais, a Lei 9029/95, em seu artigo 1º proibiu a prática ou conduta pré contratual de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros; bem como a Constituição Federal brasileira, em seu artigo 7º, veda toda e qualquer forma de discriminação, e o artigo 373-A da CLT garanta a esfera da intimidade do trabalhador, proibindo qualquer prática de discriminação, seja esta promovida pela empresa ou por seus colaboradores, no sentido de diferenciação, exclusão ou qualquer tipo de preconceito, na prática, ainda se presencia e se relata tais condutas e ação discriminatórias em relação à comunidade LGBTQIAP+.

Apesar das últimas décadas parecem favoráveis para a comunidade LGBTQIAP+, pois é uma pauta que está sendo mais discutida, inclusive sendo uma medida de responsabilidade social das organizações, é preciso reconhecer que também existe espaço para um contramovimento conservador, no Brasil, religiões predominantes são representadas pelos católicos e evangélicos onde os mesmos tentam impor o que é aceitável em termos de sexualidade, ou seja, o relacionamento heteronormativo, tendo aversão aos relacionamentos não heteronormativos, o que contribui com a discriminação e preconceito contra a população LGBTQIAP+.

Para os autores Ferreira e Siqueira (2007), a população LGBTQIAP+ tem muitas dificuldades para conseguirem um cargo formal no mercado de trabalho ou, até mesmo, mantê-lo, em virtude de sua sexualidade ou identidade de gênero diferir dos padrões heteronormativos convencionalmente exigidos.

Neste sentido, o restringir ou impossibilitar o acesso ao trabalho faz com que condenamos as pessoas a uma ‘morte social’ fazendo, com isso, que seus direitos sejam feridos, como vem ocorrendo à comunidade LGBTQIAP+, seja por conta de sua orientação sexual ou identificação de gênero, a restrição os torna socialmente oprimidos em um sistema desigual

(NARDI, 2007).

Toda essa realidade vivenciada pela população LGBTQIAP+ é preocupante, e no caso das pessoas transsexuais ou transgêneros isto é ainda pior, à medida que o preconceito e discriminação ocorre de maneira imediata e discrepante, por não “ocultarem” sua identificação, fazendo com que muitos acabem no mercado informal ou desempregados, bem como passarem a ser marginalizados por uma sociedade preconceituosa e opressora.

Já na fase de contratação, quando o trabalhador passa a exercer suas funções, algumas vezes, o mesmo prefere esconder sua sexualidade e acaba agindo de acordo com os padrões heterossexuais ou, até mesmo, acaba sendo motivo de chacota, ofensas, piadas, ironias e assédio moral discriminatórios por parte de seus colegas de trabalho ou por seus superiores hierárquicos (MEDEIROS, 2007).

De acordo com um levantamento realizado pela plataforma LinkedIn, 35% das pessoas sofreram discriminações diretas ou veladas por empresas, os pesquisadores também entrevistaram pessoas heterossexuais, entre esse grupo 60% disseram trabalhar com pessoas LGBTQIAP+ e mais da metade, 53% disse que já presenciou ou ouvir falar de alguma situação discriminatória devido a orientação sexual ou identidade de gênero de colegas.

Como um mecanismo de defesa da comunidade LGBTQIAP+ muitas vezes acabam se omitindo e se comportando no padrão heteronormativo para evitar repressão, resistência por parte trabalhista e para segurar sua permanência no mercado de trabalho. Em uma pesquisa realizada pela empresa Santo Caos em 2021 foi constatado que 61% dos funcionários LGBTQIAP+ no Brasil escolhem esconder de colegas e gestores a sua orientação sexual por receio, pois além de poder, gerar situações discriminatórias, esses trabalhadores buscam assegurar seus direitos básicos. Embora, muitas vezes, esse tipo de omissão poderá gerar outros tipos de danos neste trabalhador, provocando danos à saúde psicológica e física do mesmo (FERREIRA E SIQUEIRA, 2007).

Assim, é fato que as reações preconceituosas nas relações de trabalho aparecem tanto de maneira disfarçada – por meio de insultos verbais ou gestuais, calúnias, antipatia, ironias e assédios, como de forma explícita, por meio da perseguição, da violência e, até mesmo, dos homicídios, sendo necessário e em caráter de urgência que as organizações coloquem em prática ações concretas para ajudar na transformação dessa realidade opressora que alimenta a vulnerabilidade e a violência.

Contudo, a Constituição Federal considera inviolável a intimidade e a vida privada do trabalhador, havendo limites às empresas sobre questionamentos da vida privada e sexualidade do colaborador.

Não podemos deixar de esquecer que esse tipo de discriminação, preconceito e

homofobia são caracterizados como assédio moral, visto que a lei n.º 13.718, de 24 de setembro de 2018, trouxe significativas alterações ao Código Penal Brasileiro, no que diz respeito ao Título VI – Dos Crimes contra a Dignidade Sexual – dentre elas, passou a tipificar no Artigo 215-A, do Capítulo I, o crime de importunação sexual, *in verbis*:

“Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.”

No que se refere a fase do desligamento, muitas vezes acontece pelo descobrimento da sexualidade do trabalhador, ou quando algum cliente, funcionário, gestor ou diretor acaba se incomodando com o fato da pessoa fazer parte da comunidade LGBTQIAP+, isto é homofobia, porém para realizar o processo de demissão esse fato não é o motivo alegado (MEDEIROS, 2007).

No levantamento da Consultoria de Engajamento Santo Caos (2021), apontou que 47% de entrevistados revelam sua orientação sexual para seu chefe de imediato e apenas 2% para o gestor de recursos humanos, os motivos alegados por eles são de medo de discriminação, demissão e dúvidas da sua capacidade profissional, falta de intimidade e da necessidade de expor sua vida pessoal no ambiente de trabalho. Contudo, infelizmente ainda é possível ver muitas notícias mesmo em 2022 de dispensas discriminatórias por conta de sexualidade ou identidade de gênero.

Quando acontece o preconceito e a discriminação no processo pós contrato, muitas vezes o nome da pessoa da comunidade acaba sendo listado como uma pessoa de “má conduta” no trabalho, distorcendo seu comportamento, para que não seja contratado em novos empregos.

Diante deste contexto, buscamos demonstrar a ocorrência de fato da presença da discriminação e preconceito no ambiente corporativo em relação à comunidade LGBTQIAP+, colaborando, de acordo com Meyer (1995) para o surgimento do “estresse de minorias” e a não efetivação do princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Segundo o autor, o “estresse de minorias” é desenvolvido por três componentes: homofobia internalizada, estigma percebido e atitudes preconceituosas, que proporcionam o estresse psicológico vivenciado por grupos estigmatizados, minoritários e marginalizados, levando a uma alienação, a internalização dos valores sociais negativos e atitudes negativas relacionadas com uma determinada orientação sexual. Assim, o grande desafio das organizações é manter um ambiente harmonioso, que respeite a diversidade e a orientação sexual, permitindo condições igualitárias de seleção, contratação, permanência no trabalho, refletindo nas ações de responsabilidade social empresarial e na conduta da liberdade/dignidade humana.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conclusão, verificamos neste trabalho que muitas pessoas LGBTQIAP+ possuem dificuldades no ingresso ao mercado de trabalho formal, desde o anúncio de vagas, contratação, a relação contratual e, até mesmo, na relação pós contratual. Contudo, o ingresso para o mercado de trabalho possui um aspecto central na organização da vida de um sujeito, pois é a partir dele que se tem oportunidades de criar sua identidade, suporte social, de encontrar um propósito ao qual vale a pena, de obter a sua renda e encontrar desafios (Zaneli, Calzaretta, Garcia, Lipp, e Chambel, 2010). Entendendo a importância do trabalho no contexto social, podemos perceber no caso da comunidade LGBTQIAP+, que não é realizado em condições de equidade.

Portanto, é necessário que as empresas realizem ações de inclusão da diversidade no contexto organizacional. Há diversos aspectos a serem considerados quando falamos sobre a diversidade, porém em resumo se trata da junção de diferentes indivíduos interagindo dentro de um contexto social (Fleury, 2000). Para George T. Milkovich e John W. Boudreau (2006), uma instituição com pessoas diversificadas, acrescenta identidade, inovação e maior produtividade, fazendo com que a empresa tenha maior vantagem competitiva. O Instituto Ethos (2000) considera que a integração faça parte de um compromisso ético de promover a diversidade, reduzir as desigualdades sociais e respeito as diferenças.

Vimos nesta pesquisa que, ser um membro da comunidade LGBTQIAP+, e enfrentar o mercado de trabalho não é uma tarefa fácil. Neste sentido, para se acreditar que é possível o fim da discriminação contra essas pessoas, depende de muitas mudanças. Com os fatos aqui apresentados, conseguimos ver que a questão é muito mais complexa do que apenas mudanças de palavras. Para acabar com a discriminação, o preconceito e a homofobia seria necessário mudar os valores culturais e filosóficos que criaram a existência dessa aversão daquilo que não é o padrão do comportamento heteronormativo, ou seja, muito mais complexo do que apenas a conscientização, à medida que envolve uma transformação de comportamento, no qual a empatia, o respeito e a valorização humana sejam os imperativos de conduta social.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DE SOUSA, Angélica Silva; DE OLIVEIRA, Guilherme Saramago; ALVES, Laís Hilário. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 43, 2021.

DE SOUZA, Luiz Henrique Braúna Lopes. Trabalho e diversidade sexual e de gênero: dilemas entre a inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população LGBT. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 3, n. 10, p. 252-275, 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rebeh/article/view/10443>. Acesso em: 20 de mai. de 2022

GOFFMAN, Erving. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Trad. Mathias Lambert. São Paulo: Sabotagem, 2004.

IAMAMOTO, M. V. Serviço Social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

IBGE. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2022-05/ibge-divulga-levantamento-sobre-homossexuais-e-bissexuais-no-brasil>. Acesso em: 01/12/2022.

MEDEIROS, M. O trabalhador homossexual, o direito à identidade sexual e a não discriminação no trabalho. In: POCAHY, Fernando. (Org.). *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*, 2007.

MEYER, I. H. Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health Sciences and Social Behavior*, v. 36, 1995.

MOURA, Iago Henrique Fernandes de Sousa; OLIVEIRA, Thaisa Vanessa Costa. "Um inimigo em comum": o patriarcado como categoria explicativa da opressão às mulheres e aos sujeitos LGBT. *Revista Includere*, Mossoró, v. 2, n 2, p. 240-243, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufersa.edu.br/index.php/includere/article/view/6031>. Acesso em: 05 de mai. de 2022.

SALES, Ricardo Gonçalves de. **Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT**. 2017. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-12012018-112601/en.php>. Acesso em: 15 de mai. de 2022.

SIQUEIRA, M. V. S.; FERREIRA, R. C.; ZAUL-FELLOWS. Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa. In: Encontro Anual da Associação Internacional em Administração, 30, 2006, Salvador. Anais. Salvador: ANPAD, 2006.

SOLIVA TB, GOMES JÚNIOR J. "Entre Vedetes e "Homens Em Travesti": um estudo sobre corpos e performances dissidentes no Rio de Janeiro na primeira metade do século XX (1900-1950). *Locus* 2020;

RIOS, R.R. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. In: POCAHY, F. *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*. Políticas, teoria e atuação. Porto Alegre: Nuances, 2007.

OLIVEIRA, Megg Rayara Gomes de. Trejeotos e trajetos de gayzinhos afeminados, viadinhos e bichinhas pretas na educação! *Periódicus*. N. 9, v. I, maio-out. 2018. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaperiódicus/article/view/25762>. Acesso em: 22 de fev. de 2022.

TORKARNIA, Mariana. **Quatro em cada 10 LGBTQIAP+ já sofreram discriminação no trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/agenciabrasil.ebc.com.br/direitos->

humanos/noticia/2022-06/quatro-em-cada-dez-lgbtqiap-ja-sofreram-discriminacao-no-trabalho%3famp>. Acesso em: 1 nov. 2022.

PARIS, Letícia. **38% das empresas têm restrições para contratar LGBTQI+, diz pesquisa; 'preconceito velado', relata mulher trans**. 2020. Disponível em: <<https://www.google.com/amp/s/g1.globo.com/google/amp/pr/parana/noticia/2020/07/01/38percent-das-empresas-tem-restricoes-para-contratar-lgbtqi-diz-pesquisa-preconceito-velado-relata-mulher-trans.ghtml>>. Acesso em: 1 nov. 2022

TADEU, Jorge Fernando Rodrigues e Vinicius. **LGBTQIA+: 54% não sentem segurança no ambiente de trabalho**. 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/lgbtqi-54-nao-sentem-seguranca-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 19 out. 2022.

COMUNICAÇÃO, Catho (Ed.). **Comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho e seus desafios**. 2021. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/lgbt/comunidade-lgbtqia-no-mercado-de-trabalho-e-seus-desafios/>>. Acesso em: 15 out. 2022.

CARVALHO, Ketryn. **Pesquisa aponta situação da comunidade LGBT no mercado de trabalho**. 2021. Disponível em: <<https://observatoriog.bol.uol.com.br/noticias/mercado/pesquisa-aponta-situacao-da-comunidade-lgbt-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 31 out. 2022.

CARVALHO, Felipe. **LGBTQIA+ são rejeitados pelo mercado de trabalho por não serem heteronormativos**. 2021. Disponível em: <<https://queer.ig.com.br/2021-06-28/mercado-de-trabalho-para-pessoas-lgbtqia.html>>. Acesso em: 1 nov. 2022.