

CENTRO DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC DE VILA FORMOSA
Recursos Humanos

Bianca Ishikawa Guerreiro
Gustavo Henrique Neres Santos
Isabela Alves da Silva
Miguel Yudi de Lima
Rianna Oliveira Paulino Sobral

**INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS PRETOS LGBTQIA+ NO MERCADO
DE TRABALHO**

São Paulo
2025

Bianca Ishikawa Guerreiro
Gustavo Henrique Neres Santos
Isabela Alves da Silva
Miguel Yudi de Lima
Rianna Oliveira Paulino Sobral

**INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS NEGROS LGBTQI+ NO MERCADO
DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso técnico em Recursos Humanos da Etec de Vila Formosa, orientado pela Profa. Ma. Maria Moura, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

São Paulo

2025

APROVADO EM: 28 de julho de 2025

Banca Examinadora:



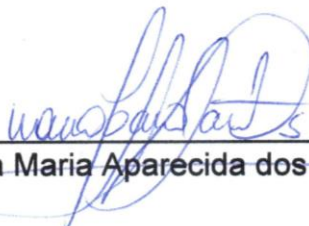
Professor Bruno Santos de Almeida



Professora Cleide Santos Bispo



Professor Josias Ricardo Soares de Souza



Orientadora Maria Aparecida dos Santos Moura

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho para todos aqueles que tiveram suas vidas ceifadas por lutar contra o preconceito e que com isso hoje nós estamos aqui, vivo.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, como integrantes desta pesquisa, destacamos o comprometimento e esforços que fizemos para obter os resultados alcançados. Foi um trabalho desafiador e entre erros e acertos, com muita determinação e trabalho duro, finalizamos. Todos trabalhamos muito, dividimos as tarefas de forma igualitária, porém, queremos fazer uma menção honrosa aos integrantes Isabela Alves e Gustavo Henrique pelo excepcional e excelente empenho, sem eles não chegaríamos ao resultado atingido. Eles foram a chave para a conclusão deste TCC. Essa experiência nos transformou como pessoa e alunos, e levaremos isso conosco para futuras conquistas e formações acadêmicas.

Queremos agradecer, com imensa gratidão e carinho, a nossa orientadora e professora Maria Moura, por acreditar em nós pela afinidade que temos com o tema, também, queremos agradecer por ter nos encorajado mesmo quando achamos que não seria possível, você é uma excelente profissional e uma inspiração para nós, admiramos você como professora e como ser humano comprometido com a formação de seus alunos, nós agradecemos por estar até aqui conosco e por contribuir para nossa formação intelectual e pessoal.

Queremos também demonstrar nossa gratidão a instituição de ensino Etec de Vila Formosa, a qual nós estamos nos formando, agradecemos também todos os colaboradores e professores, dando destaque a nossa bibliotecária Michele que nos ajudou em diversas partes do nosso trabalho, vai aqui também nossos agradecimentos para o coordenador de curso, professor Bruno que desde que conhecemos temos um carinho especial, obrigado pelo seu profissionalismo e por tudo que nos tem ensinado, levaremos seus ensinamentos conosco, um excelente professor, um dos melhores que já tivemos, obrigada pela pessoa maravilhosa que você é, por fim aqui fica nossos agradecimentos a todos que nos ajudaram a chegar até aqui e conseguir concluir nosso trabalho.

EPÍGRAFE

“Ser diferente não é o problema; o problema é o olhar que não aceita a diferença.”

Djamila Ribeiro (2017)

RESUMO

Neste trabalho, foi sobre a inclusão de profissionais pretos LGBTQIA+ no mercado de trabalho, assim abordando insuficiência de políticas públicas para esses grupos no trabalho formal. A pesquisa deste trabalho acadêmico busca reafirmar a importância de se debater sobre a desigualdade racial e de sexualidade que andam lado a lado, quando juntas formam uma dupla marginalização, assim é fundamental tirar esses indivíduos das zonas desfavoráveis da sociedade. Foi realizada pesquisa de campo e o método para coleta de dados foram questionário e entrevista. Os sujeitos da pesquisa foram: uma profissional que se enquadra no perfil LGBTQIA+ e funcionários de uma organização não governamental (ONG) que são referência ao atendimento da população LGBTQIA+. Além disso, foi realizada pesquisa etnográfica, como observadores em dois eventos organizados pela comunidade LGBTQIA+ (Parada do Orgulho LGBTQIA+ nas cidades de São Paulo e Jundiaí). As pesquisas de campo, contribuíram de forma significativa para alcançar os resultados expostos neste trabalho. Apesar de avanços conquistados dessa população, ainda há paredes invisíveis que perpetua que esse povo fique na margem social, é escasso os estudos, as pesquisas e dados, é fundamental reforçar os meios de debater e os meios de inclusão, dada a informação este trabalho busca contribuir para o desenvolvimento do meio social.

Palavras-chave: Inclusão, negros LGBT, mercado de trabalho, preconceito, obstáculos.

ABSTRACT

This work addresses the inclusion of Black LGBTQIA+ professionals in the job market, highlighting the inadequacy of public policies for these groups in formal employment. The research in this academic work seeks to reaffirm the importance of debating racial and sexual inequality, which go hand in hand and together form a double marginalization. Therefore, it is fundamental to remove these individuals from disadvantaged areas of society. Field research was conducted, and the data collection methods were questionnaires and interviews. The research subjects were: a professional who identifies as LGBTQIA+ and employees of a non-governmental organization (NGO) that serves the LGBTQIA+ population. In addition, ethnographic research was conducted, with observers at two events organized by the LGBTQIA+ community (LGBTQIA+ Pride Parades in the cities of São Paulo and Jundiaí). The field research contributed significantly to achieving the results presented in this work. Despite the progress made by this population, there are still invisible walls that perpetuate their social marginalization. Studies, research, and data are scarce, and it is essential to strengthen the means of debate and inclusion. Given the information available, this work seeks to contribute to the development of the social environment.

Keywords: Inclusion, Black LGBT people, labor market, prejudice, obstacles.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	11
2.1 Dupla Marginalização.	11
2.2 Ser transsexual no brasil.	13
2.3 Pré-requisitos corporativos e o recorte social: como a exigência de formação reforça desigualdades e marginaliza minorias.	15
2.4 Masculinidade compulsória e o binarismo profissional: os impactos da pressão de gênero na saúde mental e nos sonhos dos homens (gays, bissexuais e outros membros da comunidade LGBTQIA+.....	16
2.5 Crenças moralistas e masculinidade: raízes da homofobia no campo laboral.	17
2.6 Desigualdade e inclusão lgbtqia+ no mercado de trabalho brasileiro.	18
2.7 Autoetnografia como resistência: a jornada de uma psicóloga trans, negra e acadêmica no brasil que mata.	19
2.8 Diversidade como estratégia: a inclusão no olhar da gestão de pessoas no brasil.	20
2.9 Diversidade de fachada: a invisibilidade negra e LGBTQIA+ nas estruturas corporativas brasileiras.	22
2.10 Na pele que se habita: resistência LGBTQIA+ e a urgência de uma inclusão transformadora nas organizações.	23
2.11 Negros e LGBTQIA+: Vidas Negadas.	24
3. METODOLOGIA	28
3.1 Caracterização dos Instrumentos de coleta de dados	29
3.2 Caracterização do Lócus da Pesquisa	29
3.2.1 Centro de Referência LGBTI+ Laura Vermont	29
3.2.2 Parada do Orgulho LGBT+ de São Paulo	30
3.2.3 Parada do Orgulho LGBTQIA+ de Jundiaí.....	31
3.3 Caracterização do Sujeito da Pesquisa	31
4. RESULTADOS DA PESQUISA	32
4.1 Entrevista com profissionais do Centro Laura Vermont	32
4.2 Questionário individual	34
4.3 Pesquisa Etnográfica	38
4.3.1 - Parada LGBTQIA+ - São Paulo.....	39
4.3.2 - Parada LGBTQIA+ - Jundiaí.....	39
5. ANÁLISE DOS RESULTADOS	41
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	47

1. INTRODUÇÃO

Atualmente ainda se observa o preconceito sobre a comunidade LGBTQIA+, que afeta diretamente em sua empregabilidade e dignidade humana, dado o contexto, nota-se como a ausência de políticas inclusivas¹ dificultam de que pessoas pretas LGBTQIA+ entrem no mercado de trabalho.

As desigualdades raciais de gênero e sexualidade são predominantes em nossa sociedade, a hegemonia dominante² e o preconceito estrutural contribuem para a invisibilidade e na exclusão desses indivíduos no mundo corporativo.

Perante a este cenário, nosso trabalho acadêmico busca escrutinar³: como a ausência de políticas inclusivas no mercado de trabalho dificultam incluir pessoas pretas LGBTQIA+, que em contrapartida parece priorizar o posicionamento de pessoas brancas e heterossexuais no cenário laboral⁴ e como isso afeta diretamente a população preta LGBTQIA+?

Parte-se da hipótese, que há uma estrutura racista e LGBTfóbica, muitas vezes velada, que ajudam a perpetuar⁵ que indivíduos pretos LGBTQIA+ vivam na marginalidade⁶, introduzindo-os nas mazelas sociais. Nosso objetivo geral é conhecer a realidade da empregabilidade de pessoas pretas da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho e identificar políticas públicas de inclusão, que garantam a formalização do vínculo empregatício preservando a dignidade humana. Os objetivos específicos são: (i) identificar estratégias de intervenção dos recursos humanos que visem aumentar a empregabilidade de pessoas pretas LGBTQIA+; (ii) sugerir ações para as empresas promoverem um ambiente inclusivo que incentivem a presença e a valorização da comunidade preta LGBTQIA+.

¹ Políticas inclusivas: são um conjunto de ações e diretrizes que buscam garantir a participação plena e equitativa de todas as pessoas na sociedade.

² Hegemonia dominante: significa o poder e a influência exercidos por um grupo social, político ou econômico sobre os demais, impondo sua visão de mundo e valores como se fossem universais.

³ Escrutinar: ignifica examinar minuciosamente, investigar com rigor ou analisar em detalhe.

⁴ Cenário laboral: é a expressão usada para se referir ao conjunto de condições, características e tendências que definem o mundo do trabalho em determinado momento ou contexto.

⁵ Perpetuar: significa fazer durar, manter vivo ou prolongar algo indefinidamente no tempo.

⁶ Marginalidade: se refere à condição de estar à margem da sociedade, seja por exclusão social, econômica, cultural ou política.

Buscamos com este trabalho dar visibilidade a essa parcela populacional que é oprimida, alvo de repressão e regressão da nossa sociedade. Através dos dados apresentados, atestar a condição de vulnerabilidade social, que validam a necessidade de políticas públicas inclusivas e de programas organizacionais que oportunizem empregos formais.

Para alcançar os nossos objetivos, esta pesquisa foi organizada, primeiramente com a revisão bibliográfica, onde foi possível colher dados estatísticos sobre a comunidade preta LGBTQIA+, assim como, trazer elementos históricos sobre a organização social e do mercado de trabalho. A partir dessas informações, a segunda parte foi a realização da pesquisa de campo, que se deu através de um estudo etnográfico, com a participação dos pesquisadores em dois eventos de representatividade e visibilidade: as Paradas do Orgulho LGBTQIA+ das cidades de São Paulo e Jundiaí.

A parte prática contou também com a visita a um Centro de Referência à comunidade LGBTQIA+ e entrevista com dois profissionais que atuam nesta ONG. Também foi aplicado um questionário em uma pessoa que corresponde ao perfil desta pesquisa: auto declarada da cor preta e que se identifica como mulher trans.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Dupla Marginalização

A sociedade é constituída por múltiplas opressões, com um forte domínio da branquitude⁷ exercido sobre as demais classes, a hegemonia dominante, assim se sobrepondo ao outro indivíduo. Logo, quem está fora do padrão social acaba sendo submetido a atos violentos e opressores. Contudo, quanto mais fora do modelo tradicional o indivíduo for, mais discriminado ele haverá de sofrer. Nesse processo, pessoas pretas sempre foram generalizadas como inferiores em ambientes de trabalho, estudo e entre outros.

Pela abordagem de Marques (2010 apud FÉ, 2024, p. 9)⁸, a discriminação racial vê-se primariamente no bullying, por meio de apelidos, piadas e agressões, com foco em diminuir o alvo. Ao darmos espaço para que as pessoas pretas que defendam seus direitos, poderíamos alcançar uma sociedade mais justa e respeitosa. De forma indireta, os autores percebem que a invisibilidade dessas pessoas não é só sobre as chances baixas de oportunidades, mas também por um estigma cultural⁹ e preconceito estrutural¹⁰, que acaba dificultando sua participação no ambiente de trabalho.

Ao refletir sobre essas diversas formas de opressão, é possível entender que ser preto e LGBTQIA+ no Brasil significa conviver diariamente com a presença dupla da marginalização¹¹ e preconceito estrutural de nosso país. Diariamente a presença da violência estrutural desencadeia em múltiplos fatores de rechaçar¹² uma

⁷ Domínio da branquitude: um conceito crítico que se refere ao poder estrutural, cultural e simbólico exercido pela população branca em sociedades marcadas pelo racismo, especialmente no Brasil e em outros países de herança colonial

⁸ MARQUES, E. P. S. O Programa Universidade para Todos e a inserção de negros na educação superior: a experiência de duas instituições de educação superior de Mato Grosso do Sul — 2005-2008. 2010. Tese (Doutorado EM Educação) — Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2010.

⁹ Estigma da marginalização: a marca social negativa atribuída a pessoas ou grupos que vivem em situação de exclusão, reforçando preconceitos e dificultando sua plena participação na sociedade.

¹⁰ Preconceito estrutural: é um conceito que descreve como o preconceito não se manifesta apenas em atitudes individuais, mas está enraizado nas estruturas sociais, políticas, econômicas e culturais de uma sociedade.

¹¹ Dupla marginalização: refere-se a situações em que uma pessoa ou grupo sofre duas formas de exclusão simultâneas.

¹² Rechaçar: é um verbo da língua portuguesa que significa repelir, afastar, recusar ou não aceitar algo. É usada em diferentes contextos, sempre com a ideia de oposição ou rejeição.

comunidade vulnerável; a frase "além de preto, é viado", que captura simbolicamente o peso dessa dupla marginalização.

A hegemonia branca e heteronormativa, estabelece um padrão de masculinidade que inferioriza corpos pretos e dissidentes. Essa mudança de perspectiva é crucial para dismantelar o mito da democracia racial¹³ e da igualdade que ainda que continua a permear na sociedade brasileira.

Reconhecer a diversidade e a interseccionalidade¹⁴ da opressão abre as portas para uma nova compreensão da justiça social, baseada no respeito às múltiplas identidades. O valor da diversidade resulta na luta por esses homens e mulheres LGBTQIA+ sendo pretos, que transcende o indivíduo e assume um papel coletivo, ajudando a combater o racismo estrutural e a LGBTfobia presentes nas instituições.

O papel coletivo ajudará a combater a discriminação contra povos frequentemente marginalizados pelo o padrão dominante, na medida em que a superação dessas exclusões requer o reconhecimento das estruturas históricas que legitimam a branquitude, a heteronormatividade e o patriarcado¹⁵ como padrões universais de valor social.

É fundamental a construção de lugares mais inclusivos, de acordo com Ferreira, Ribeiro e Brito (2022, p. 8), “depende da desconstrução dos preconceitos e da valorização da diversidade”. Importante ressaltar que, diante disso, é de suma importância estudos e pesquisas de como é a vida desses profissionais negros gays em universidades, ambientes profissionais etc.

Portanto, ignorar suas indiferenças se torna um método de não dar visibilidade e acolhimento, assim perpetuando violências e os demais meios de retaliação¹⁶ desse povo, agir como fantoches não ajudará a mudar a mais crua realidade da sociedade, que por alguns, por puro medo, haverá de sofrer, por conta de não seguir o padrão social.

¹³ Democracia racial: Democracia racial é a ideia de que haveria plena igualdade entre pessoas de diferentes raças e etnias, sem discriminação ou exclusão.

¹⁴ Interseccionalidade: é um conceito que explica como diferentes formas de opressão e discriminação — como raça, gênero, classe, sexualidade e outras.

¹⁵ Patriarcado: sistema social em que os homens ocupam posições de poder e autoridade, enquanto mulheres e outros grupos são subordinados, resultando em desigualdades estruturais.

¹⁶ Retaliação: ato de retaliar, ou seja, responder a uma ação (geralmente negativa) com outra ação de mesma natureza, como forma de vingança, represália ou desforra.

2.2 Ser transsexual no Brasil.

Há uma vasta pluralidade¹⁷ de corpos, identidades e indivíduos. Assim sendo únicos e complexos, com sua raça, etnia, nacionalidade, dogmas, culturalidade, expressividade e outros pilares para as mulheres serem fortes e dizerem quem são no mundo, ter nome diante de tanta repressão histórica. Uma narrativa única e individual de luta.

Em um contexto de uma mulher transexual tudo fica ainda mais denso e desigual, para essa parcela de povo como é retratado por uma mulher trans que fez uma "autoetnografia", como método de recurso técnico, nas palavras de Versiani (2002), "noções de representações por noções de construtividade¹⁸ e comunicação", sem deslocar o "Potencial transformador ativo e político dos textos" (VERSIANI, 2002 apud SENNA, 2018, p.306)¹⁹.

A narrativa e visão do indivíduo que, retorna por Jones, Adams e Ellis (2013, p.1339), ainda sim destaca de forma massiva "O pesquisador não precisa refletir nas consequências do seu trabalho não só para os outros, mas para si mesmo também". O contexto descrito neste ponto torna-se fundamental, ao escrever própria narrativa a autora não busca pela compreensão, mas visibilidade.

Pessoas trans, principalmente mulheres trans negras, enfrentam diversas barreiras sociais, econômicas e institucionais. Quando se trata de raça, identidade de gênero e desigualdade de gênero, falamos de três temas diferentes, mas que recorrentemente se vinculam, com base nos relatos de pessoas diferentes e suas vivências. A identidade de gênero trata de como as pessoas se identificam, independente de características biológicas, podem ser diferentes do sexo atribuído no nascimento.

Enquanto a raça retrata determinados grupos de pessoas de acordo com características físicas, como por exemplo, a cor de pele. Portanto a desigualdade de gênero mostra como essas raízes da discriminação, as disparidades e a

¹⁷ Pluralidade: à ideia de diversidade, multiplicidade e coexistência de diferentes elementos em um mesmo espaço ou contexto.

¹⁸ Construtividade: se refere à qualidade de algo que contribui para construir, desenvolver ou gerar resultados positivos.

¹⁹ VERSIANI, Daniela. Autoetnografia: uma alternativa conceitual. Letras de Hoje, Porto Alegre, v. 37, n. 4, p. 57–72, 2003.

marginalização contribuem para alavancar a desigualdade social²⁰, assim impactam diretamente nas oportunidades no mercado de trabalho.

Mencionado anteriormente, vemos que as mulheres são as que sofrem também de forma massiva a repressão social²¹ que as coloca em estado de inferioridade, isso se aplica de forma mais incisiva as mulheres transexuais, pela autora podemos notar, o mesmo indivíduo que conta, é excluído, marginalizado e reprimido na sociedade, diante a isso, o mesmo indivíduo é o que resiste e elabora o sentido, força e coragem de suas próprias existências.

A interseccionalidade um conceito criado pela jurista Crenshaw em 1989 para expor várias formas de opressão, que se tornam uma ou se conectam, criando vivências as quais são únicas de discriminação, ou seja, esse termo mostra que esses três temas abordados se completam, eles se entrelaçam em marginalização e discriminações específicas.

Pessoas transexuais ou travesti recorrentemente tentam se inserir no mercado de trabalho mas as barreiras de preconceitos e discriminação frequentemente interferem nessa inserção e nas oportunidades, pesquisas apontam essas dificuldades, sendo elas um dado apontado pelo Antra (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), no qual mostra que 90% das pessoas transexuais e travesti, acabam recorrendo a prostituição, hoje reconhecida como profissão, porém, é uma área que muitas vezes constrange e não oferecem segurança para essas pessoas, constantemente não são por conta própria, fatores como, falta de empregabilidade, ocasionando de não terem uma independência no mercado de trabalho formal.

A escassez de políticas efetivas²² no mercado de trabalho contribui para que travestis, transexuais e pessoas da comunidade LGBTQIA+ não são inseridas no mercado formal de trabalho, ou seja, as leis as que quais os protejam no mercado e seus direitos são escassas, perpetuando a segregação²³ desses grupos minoritários,

²⁰ Desigualdade social: é a diferença no acesso a recursos, oportunidades e direitos entre grupos de uma sociedade, e no Brasil ela se manifesta fortemente em renda, educação, saúde e moradia.

²¹ Repressão social: é o conjunto de mecanismos — formais ou informais — usados por uma sociedade, governo ou grupo dominante para controlar, limitar ou punir comportamentos, ideias e práticas que fogem das normas estabelecidas.

²² Políticas efetivas: são aquelas que conseguem atingir seus objetivos de forma concreta, trazendo resultados mensuráveis e impacto positivo na sociedade.

²³ Segregação: separação ou exclusão de grupos sociais com base em características como raça, classe, religião, gênero ou origem.

principalmente de indivíduos trans e travestis da comunidade para a prostituição, que é uma fonte de renda informal que não garante seus direitos trabalhistas.

2.3 Pré-requisitos corporativos e o recorte social: como a exigência de formação reforça desigualdades e marginaliza minorias.

Quando as empresas exigem esses pré-requisitos, como domínio de línguas estrangeiras e nível de informática avançados, acabam realizando um recorte de classe e priorizando estudantes de elites econômicas em vez de grupos mais desfavorecidos socialmente oportunizando, assim, pouco espaço para a diversidade de seus colaboradores. (FREITAS, p. 47, 2020)

O seguinte trecho traz uma análise, na qual constata que o fato de empresas exigirem certos pré-requisitos para contratar seus empregados, acaba consequentemente dando menos oportunidades para grupos minoritários, justamente por esses grupos menos favorecidos terem menos acesso a pré-requisitos impostos pelas organizações para a contratação.

Exigências como ser fluente em alguma língua estrangeira e conhecimentos referentes a área da informática. São exigências de conhecimento para a contratação estão cada vez mais presentes nas empresas, o que reforça a taxa de desemprego no Brasil, apesar da mesma felizmente ter caído para 5,6% no trimestre móvel de julho de 2025, onde, de maio a julho, o desemprego atingiu 6.118,000 milhões de pessoas, segundo a PNAD Contínua, divulgada pelo IBGE (16/09/2025).

Comprovando que essas minorias sofrem com o desemprego, outra pesquisa, também realizada pela PNAD Contínua, aponta que o desemprego afeta mais as populações pretas e pardas do que brancas, onde foi levantado que no último trimestre de 2024, a taxa de desocupação entre os brancos chegou a 4,9%, mas ainda ficou acima de 7% entre pardos e pretos.

Esses requisitos de formação contribuem para que pessoas pretas e pardas, principalmente as periféricas, sofram esse recorte social e permaneçam no desemprego ou na informalidade, e consequentemente uma parcela recorre a criminalidade, reforçando a marginalização dessa minoria.

2.4 Masculinidade compulsória e o binarismo profissional: os impactos da pressão de gênero na saúde mental e nos sonhos dos homens (gays, bissexuais e outros membros da comunidade LGBTQIA+.

Os rígidos papéis de gênero e da vivência das sexualidades, acabaram colaborando para que João abandonasse o ofício de cabeleireiro e Felipe saísse do Balé. Este rígido binarismo profissional (que tenta separar o que é trabalho de homem e o que é trabalho de mulher) atuou (e atua) em suas vidas na manutenção da ordem hierárquica patriarcal, heteronormativa. (CARVALHO, p. 11, 2022)

A pressão social imposta aos homens (na qual afeta de forma negativa, principalmente homens homossexuais e bissexuais) para performar uma masculinidade, não se limita só a trejeitos, tom da voz e vestimentas. Como é citado no trecho acima, esses papéis de gênero afetaram tanto os indivíduos que fizeram-vos abandonar seus empregos, pois socialmente, são consideradas profissões femininas (especialmente o balé).

Dada a informação, homens que exercem essas profissões, independente da orientação sexual, sofrem estigmas, pré-conceitos e são considerados menos homens, por atuarem em uma profissão que não é considerada masculina.

Isso afeta homens de maneira significativa, mesmo que de forma velada, pois entra mais no sentimento interno do indivíduo, acerta de sua percepção própria sobre si mesmo, além de que na maioria dos casos, abandonar a profissão acaba mexendo com o sonho e conquista da pessoa, onde a mesma acaba tendo que recorrer a empregos das quais não se sente realizado e muito menos feliz.

As consequências trabalhando com algo que não gosta, se acarreta diversos danos negativos a saúde mental do indivíduo, como: estresse, desmotivação, ansiedade e depressão, podendo levar a condições como a Síndrome de Burnout.

Questões sobre pressão social para performar uma masculinidade, camuflar a fragilidade e moldar-se para se encaixar nesses papéis de gênero, respingam e até mesmo afetam homens heterossexuais, ou seja, se até homens que tem sua orientação sexual aceita pela sociedade, sofrem com essas questões.

Já homens homossexuais e bissexuais sofrem o dobro de estigma e repressão, tanto por sua orientação sexual por si só, quanto por, geralmente, não seguirem esses papéis heteronormativos de expressão de gênero,²⁴ onde conseqüentemente são reprimidos desde a infância para anularem seus gostos, trejeitos, tudo que fuja dos padrões “masculinistas” que a sociedade força-os a seguir (PASCOE, 2007).

2.5 Crenças moralistas e masculinidade: raízes da homofobia no campo laboral.

Foi apontado pelo autor do estudo que “estes resultados indicam que as mulheres expressam mais emoções positivas do que os homens e que quanto maior o nível de escolaridade menor é a expressão de emoções positivas em relação aos homossexuais.” (PEREIRA, 2017, p. 570).

A partir do trecho acima, é mostrado os resultados do estudo realizado, que indicou que as mulheres expressam mais emoções positivas que homens, referente a homossexualidade. Isso ocorre por influência e predominância da cultura e discursos masculinistas no ambiente masculino.

É ensinado que quanto maior aversão a tudo que foge do padrão heteronormativo, mais aceito você é no ambiente, pois, pela baixa tolerância e predominância na expressão de emoções negativas acerca do indivíduo homossexual (que é considerado “menos homem” por esse meio) você demonstra ser mais masculino, também provando sua heterossexualidade.

Além desses pensamentos enraizados na cultura masculina, discursos e pensamentos homofóbicos voltam a serem disseminados nos tempos atuais com maiores proporções.

Segundo Singly (1993, p. 59), o masculino é menos perceptível que o feminino, ou seja, o masculino pode mais disfarçar-se com mais facilidade de interesse geral, onde os conteúdos culturais mascaram a essência masculina, fazendo com que, sutilmente, discursos masculinistas que ameaçam direitos homossexuais, aos poucos voltem a serem normalizados. Também segundo o estudo:

²⁴ Expressão de gênero: é a forma como uma pessoa manifesta externamente sua identidade de gênero, por meio de comportamentos, aparência, roupas, linguagem corporal, voz e outros sinais sociais.

Como proposto, as crenças sobre a homossexualidade baseadas em conceitos ético-morais (a crença de que os homossexuais partilham uma tendência para o violar os valores tradicionais da decência, da moralidade e das boas maneiras) predizem a rejeição à proximidade com homossexuais e a maior expressão de emoções negativas (PEREIRA, 2017, p.571).

Aqui é confirmado uma das hipóteses propostas, onde aponta que crenças a respeito da homossexualidade tem relação com a rejeição à proximidade e a predominância na expressão de emoções negativas.

Isso indica que pré-conceitos vindos de discursos conservadores - tendo suas influências: discursos religiosos discursos enraizados pelo ambiente familiar, pelo ambiente regional e local onde a pessoa nasceu e cresceu, além da influência midiática - geram intolerância e afastamento das pessoas aos indivíduos homossexuais, podendo gerar situações de preconceito e discriminação no ambiente de trabalho.

2.6 Desigualdade e inclusão LGBTQIA+ no mercado de trabalho brasileiro.

O artigo, por, Medeiros (2024, p.13), "Direito do trabalho e população LGBTQIA+", mostra como nas profundezas de nossa sociedade contemporânea brasileira ajuda de forma indireta e direta a propagar o preconceito e discriminação, observamos também, pessoas abusando de seu cargo, para propagar a discriminação, sobre as minorias sociais de nossa atualidade.

Medeiros (2024) descreve como isso acabou afetando sua vida de forma indireta, no campo laboral e como isso está afetando uma população inteira marginalizada, em determinado ponto do artigo é possível notar a grande necessidade dessas pessoas em entrar e se manter no mercado de trabalho, um dos pontos notáveis.

Segundo Medeiros (2024, p.10) "Naquele processo, restou denunciado, devidamente comprovado, hipótese de assédio moral [...], em relação da orientação sexual da autora, mulher lésbica".

Vemos o quão necessário precisamos estabelecer políticas de inclusão, no campo laboral para todos os indivíduos, há paredes invisíveis que se necessita em serem quebradas, para poder, incluir, beneficiar, agregar e progredir, em um mundo totalmente polarizado é fundamental acolher, não excluir. Todos os cidadãos têm a

mesma dignidade social e são iguais perante a lei[...] (Artigo 13º.número 1 e 2, da Constituição da República Portuguesa, de 1978).

Entretanto, a igualdade solene conjecturada na legislação do país originário, contudo, vale ressaltar que, em alguns contextos transpõe em uma narrativa material no social humano, contudo, pesquisas aprofundadas e recorrentes se inclina que grande parte de uma população marginalizada em suas circunstâncias regionais, os(as) LGBTQIA+ , ainda sim há segregação.

A hegemonia cis heteronormativa, que acarreta que grande parte dessa coletividade²⁵ sofra ao entrar ou ingressar na esfera laboral, mesmo já dentro do mercado de trabalho, o fato de uma existencialidade de uma regulamentação jurídica, ainda há barreiras, que, não bastará para o indivíduo mudar o seu comportamento de preconceito e modo de aplicar a opressão sobre os outros indivíduos marginalizados.

2.7 Autoetnografia como resistência: a jornada de uma psicóloga trans, negra e acadêmica no brasil que mata.

Artigo de Senna (2018), "A trajetória Acadêmica de uma psicóloga, mulher transexual, e negra dentro da Universidade", nos traz a trajetória pela mesma, um método que é utilizado por ela é a "autoetnografia", onde a subjetividade, do seu próprio indivíduo(ela), mostrará seu rumo diante da hegemonia e a predominância de opositores.

Com base em dados verídicos vemos no Brasil, "O Brasil é o país que mais mata pessoas transexuais e travestis, aponta dossiê", publicado na página do Jorna CNN (Tayana Narcisa, da CNN, Vitor Bonets, da CNN, Belém27/01/25 às 18:44 | Atualizado 11/04/25 às 15:06).

Segundo essa matéria, "Apesar da redução de 16% nas mortes em 2024, o Brasil lidera, pelo 16º ano consecutivo, os índices globais de assassinatos contra essa população. A maioria das vítimas são mulheres trans, jovens, negras e nordestinas, com crimes marcados por extrema violência", ressaltando sobre nosso país sofre com

²⁵ Coletividade: se refere ao conjunto de pessoas que compartilham interesses, valores, objetivos ou condições comuns, formando um grupo social.

um retrocesso diante às políticas de diversidade, onde, de forma incisiva oprime uma população marginalizada.

Para Senna (2018), a "Autoetnografia²⁶" é um recurso importante para seu contexto I, como ela retrata, "se opõe Aos discursos hegemônicos que excluem as experiências de si" (p.305), diante disso ela rompe com a visão hegemônica conservadora, que em seu método de pesquisa resulta em, "pesquisador - objeto distante", é ressaltado em sua trajetória as barreiras e dificuldades para ela chegar onde ela está hoje.

É retratado na introdução "[...] Vivenciados ainda no ensino médio quando conciliava a prostituição com os estudos..." (p.306), uma realidade nua e crua, onde até mesmo jovem havia de passar por uma situação degradante e desgastante, para ela é fundamental assumir o compromisso identitário, quem escreve sobre mulheres trans, de onde escreve e quem tem o direito de ser lido (p.306).

Vale salientar, que, essa construção é uma forma parcial de nossa narrativa para agregar no contexto social para esses indivíduos, na raiz de nossa sociedade pragmática, que, se opõe, inferioriza, oprime e invisibiliza esses corpos, por séculos, perpetuando até os tempos atuais, para Senna, a sua autoetnografia não é só importante para a comunidade LGBTQIA+, mas, para um todo político, reivindicar o seu espaço por direito, estar em lugares onde a hegemonia tradicional sente repulsa.

2.8 Diversidade como estratégia: a inclusão no olhar da gestão de pessoas no Brasil.

"O olhar da diversidade a partir da perspectiva dos profissionais de gestão de pessoas", caracterizado como "diversidade" a obra define como o entrelaçamento de diferenças que moldam o indivíduo, como, gênero, etnia, faixa etária, escolaridade, dogmas, orientação sexual, deficiência e entre outros fatores sociais, que irá nos ajudar a entender essas questões no laboral. (FREITAS, 2020). Como é retratado pela própria autora:

²⁶ Autoetnografia: método de pesquisa qualitativa que combina autobiografia (experiência pessoal) com etnografia (estudo cultural e social).

o conceito de diversidade apresenta inúmeras definições na literatura, mas os autores tratam principalmente das diferenças existentes entre as pessoas no que diz respeito às suas características como gênero, escolaridade, idade, raça, orientação sexual, deficiência, nacionalidade, entre outros fatores.

Freitas (2020, p. 9) reflete um contexto que se impõe com grande pressão declinante²⁷ no Brasil atualmente: a pluralidade dentro da diversidade deixou de ser notada como discurso periférico e passou a ser uma indigência estratégica²⁸ para a continuidade do mundo laboral.

A chamada "hibridez cultural²⁹", ou melhor, a correlação de multiplicidade³⁰ de identidades, vivências e modos de vida dentro das organizações, exigir que gestores não dominem somente as técnicas de recrutar e selecionar, todavia também, competências socioemocionais³¹ e éticas focadas a inclusão ou integração genuína desses indivíduos para o mercado.

Em nosso contexto social, o Brasil, em sua maioria demográfica, por pessoas negras (pardas e pretas), que se totalizam de forma meado da população geral, cerca de 55,5% da população, dos dados do Instituto Brasileiro de geografia e Estatística (IBGE, 2022).

Essa visibilidade infelizmente não dialoga no mercado de trabalho, especialista em cargos superiores ou de liderança, com os dados de "Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas",

Lançado pelo "Instituto Ethos (2023), as pessoas negras continuam sendo minoria nos altos cargos corporativos e recebem, em média, salários inferiores aos de pessoas brancas", isso ainda pode piorar se o indivíduo for um LGBTQIA+ sendo mulher ou homem, como é retratado pela pesquisa da HSR Specialist Researchers(2025).

²⁷ Pressão declinante: indica uma força, intensidade ou valor que diminui ao longo do tempo ou do espaço.

²⁸ Indigência estratégica: crítica à produção intelectual ou política que se apoia na carência como discurso, sem propor soluções efetivas.

²⁹ Hibridez cultural: conceito que descreve o processo de mistura, interação e fusão de diferentes culturas, resultando em novas formas de identidade, práticas sociais, linguagens e expressões artísticas.

³⁰ Multiplicidade: é a qualidade ou estado de ser múltiplo, de existir em grande número ou variedade.

³¹ Competências socioemocionais: habilidades relacionadas à forma como lidamos com nossas emoções, relações sociais e tomadas de decisão.

2. 9 Diversidade de fachada: a invisibilidade negra e LGBTQIA+ nas estruturas corporativas brasileiras.

A discussão sobre diversidade e inclusão nas empresas, especialmente no que diz respeito à população negra e LGBTQIA+, tornou-se uma das questões mais relevantes do cenário atual. As opressões que moldam as relações sociais na sociedade brasileira, marcada por um histórico de desigualdade racial e conservadorismo moral, são refletidas em suas estruturas organizacionais.

A cultura da branquitude e da heteronormatividade estabelece um padrão predominante que marginaliza corpos, vozes e identidades dissidentes³², gerando significativas disparidades no mercado de trabalho.

Essas desigualdades se refletem tanto na ausência de acesso quanto nos obstáculos enfrentados por grupos minoritários³³ para permanecer e progredir profissionalmente. Em diversas situações, indivíduos pretos e LGBTQIA+ são admitidos como um símbolo de diversidade, porém encontram obstáculos invisíveis para avançar em suas carreiras profissionais.

Barreto (2022) observa que, apesar de as empresas declararem que valorizam a diversidade, “as ações voltadas para a população LGBTQIA+ ainda ficam bastante aquém das demais”, ressaltando a discrepância entre as declarações institucionais e as práticas reais. Isso indica que a diversidade é geralmente empregada de maneira instrumental como uma estratégia de marketing social³⁴, em vez de ser um compromisso ético e transformador.

Além disso, o medo de se assumir é algo presente nos ambientes corporativos. Barreto (2022) afirma que vários profissionais LGBTQIA+ recusam se expressar livremente no trabalho por medo de serem julgados e sofrerem preconceito. Por tanto com uma cultura organizacional excludente, mostra a necessidade de políticas institucionais pesadas que assegurem segurança psicológica, respeito e sentimento de pertencimento.

³² Identidades dissidentes: se refere a pessoas ou grupos que não se enquadram nas normas sociais, culturais ou políticas hegemônicas.

³³ Grupos minoritários: a população que, por razões sociais, culturais, econômicas, políticas ou identitárias, encontram-se em posição de desvantagem ou menor poder dentro da sociedade

³⁴ Marketing Social: uso de estratégias de marketing para promover causas sociais e estimular mudanças positivas de comportamento na sociedade.

A autora argumenta que “oferecer oportunidade de empregabilidade à comunidade LGBTQIA+ representa uma visibilidade positiva para as empresas”, mas afirma que isso só será possível se houver uma mudança cultural verdadeira e duradoura.

2.10 Na pele que se habita: resistência LGBTQIA+ e a urgência de uma inclusão transformadora nas organizações.

Siqueira (2024) acrescenta uma análise dos obstáculos e táticas para integrar indivíduos LGBTQIA+ no mercado de trabalho convencional. Ele destaca que a maioria das empresas ainda não tem políticas estabelecidas nem profissionais capacitados para tratar de questões de identidade de gênero e sexualidade.

De acordo com a autora, “as pessoas LGBTQIA+ enfrentam desproporcionalmente altos níveis de discriminação e violência devido à sua não conformidade com a lógica binária de gênero³⁵” (SIQUEIRA, 2024, p. 8). Assim demonstrando como o ambiente de trabalho reflete a rigidez das normas sociais³⁶, punindo, mesmo que de maneira sutil, aqueles que não se conformam aos padrões tradicionais.

Assim, a inclusão deve ser abordada não só como políticas institucionais³⁷, mas também como um processo de mudança cultural. Incluir faz com que as dinâmicas de convivência e poder nas organizações, assegurem a igualdade de oportunidades e valorizando as diferenças. Isso significa que é necessário revisar as práticas de gestão, processos de seleção e critérios de promoção para quebrar o legado de exclusão que ainda existe nas relações de trabalho.

³⁵ Lógica binária de gênero: sistema de pensamento que organiza identidades e expressões de gênero em apenas duas categorias opostas e exclusivas: masculino e feminino.

³⁶ Rigidez das normas sociais: refere-se ao grau de inflexibilidade e controle que uma sociedade exerce sobre os comportamentos, valores e práticas de seus membros.

³⁷ Políticas institucionais: diretrizes, normas e estratégias formais criadas por uma instituição (como universidades, empresas, órgãos públicos ou ONGs) para orientar seu funcionamento, garantir coerência nas ações e alinhar práticas internas com seus objetivos e valores.

Essa metáfora da "pele que se habita", empregada em discussões sobre corpo e identidade, contribui para a compreensão desse processo. O corpo, em particular o corpo negro e LGBTQIA+, representa um espaço simbólico de resistência e mudança.

Viver nessa pele implica existir em um contexto que busca constantemente apagá-la, mas também implica reafirmar a própria dignidade e valor. A diversidade, portanto, deve ser entendida como algo que transcende a representatividade: é uma prática de humanidade, de escuta e de reconstrução coletiva de valores.

2.11 Negros e LGBTQIA+: Vidas Negadas.

Tratando da exclusão social das minorias LGBT e pessoas pretas ao acesso a espaços e a direitos básicos (saúde, educação, moradia e trabalho), vemos que ambos encarecem de direitos que conseqüentemente se tornam uma barreira para ingressar no mercado de trabalho, que no caso são especialmente: educação e moradia.

Segundo a edição de 2023 da Pnad Contínua Educação, do IBGE, a taxa de analfabetismo entre negros e pardos é de 7,1%, sendo mais que o dobro do que entre brancos (3,2%), e foi levantado que em 2023, dos jovens de 14 a 29 que não completaram o ensino médio, 71,16% eram negros e 27,4% eram brancos.

Além da falta de acesso a educação, o Brasil em 2023 tinha 242.756 pessoas em situação de rua, onde 165.774 eram pessoas negras, ou seja, 69% da população em situação de rua no Brasil (em 2023) é negra, segundo os dados do CadÚnico, do ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS), levantado pelo Observatório Brasileiro de Políticas Públicas com a População em situação de Rua/Polos UFMG.

Trazendo esse recorte para pessoas LGBTQI+, uma pesquisa nacional sobre o bullying no ambiente educacional brasileiro (2024), realizada pela Aliança Nacional LGBTI+, aponta que 90% dos(as) estudantes LGBTQI+ entrevistados afirmaram terem sido vítimas de agressão verbal em 2024, e 34% dos(as) estudantes LGBTQI+ afirmaram terem sido vítimas de violências físicas em 2024. Essas violências praticadas contra a comunidade, prejudicam o desempenho do aluno na escola, e conseqüentemente tem relação com a evasão escolar de alunos LGBTQI+.

Agora sobre a marginalização dessa classe quanto a moradia, em São Paulo, o Censo da População de Rua de 2021, levantado pela matéria do The Conversation, publicado em 2025, mostra que 3% de cerca de 32 mil indivíduos nessas condições se identificam como transgênero, travestis, agênero ou não-binários.

A falta de políticas públicas eficientes para garantir uma educação de qualidade a esses grupos minoritários dificulta sua entrada no mercado de trabalho, principalmente se o indivíduo não possui alfabetização completa e não terminou os estudos, isso conseqüentemente leva-os a marginalização na sociedade, o que também dificulta mais ainda sua inserção a espaços de direitos e o acesso a saúde e alimentação básica, principalmente para os que vivem em situação de rua, o que os torna mais vulneráveis a violências.

Já o seguinte trecho, que aborda sobre a exclusão social de lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e pessoas pretas, e suas dificuldades para ingressar no mercado de trabalho:

Aqueles que conseguem concluir o ensino médio encontram dificuldade de se inserir no mercado formal de trabalho, tendo de recorrer muitas vezes ao trabalho informal, por não terem o estereótipo exigido pela sociedade, ou seja, são excluídos de exercerem um trabalho de forma que seus direitos trabalhistas sejam assegurados. (JARA, 2017, p. 22)

Esse apontamento reflete em como esses grupos minoritários, por não se encaixarem no padrão heteronormativo de sexualidade, gênero cis e racial, e que, por falta de opções e oportunidades diante ao preconceito, atuam em empregos informais, que não garantem seus direitos trabalhistas, ou se tornam empreendedores, trabalhando por conta.

Segundo uma pesquisa realizada pelo Fundo Positivo em colaboração com o Instituto Matizes, denominada de “Inclusão Econômica e Geração de Renda da População LGBTQIA+ no Brasil: Desafios, Iniciativas e Financiamentos”, aponta que apenas 25% das pessoas LGBTQIA+ conseguiram um emprego com carteira assinada em 2023, comprovando que, apenas a minoria (já que 25% representam menos da metade) trabalha em emprego formal.

E se formos dar foco para pessoas transgênero, a dificuldade é ainda maior, pois de acordo com um estudo feito pela CNN Brasil em 2021, publicado 29/01/2021, apenas 59% das pessoas trans e travestis entrevistadas estavam em funções remuneradas, com a maior parte dessas atividades no mercado informal, mostrando

que o grande problema para pessoas trans é ingressar no mercado de trabalho formal e conseguir empregos por si só, já que as que ainda estão empregadas, estão na informalidade ou trabalhando por conta.

Agora trazendo dados sobre a dificuldade na inserção de pessoas pretas no mercado de trabalho formal, quase metade dos ocupados negros estava na informalidade: 46% das mulheres e 45% dos homens, de acordo com a Pnad Contínua, realizada pelo IBGE em 2024 e elaborada pelo DIEESE. Esse dado, (assim como os outros apontados acima), reforça em como o preconceito e o racismo estrutural afetam de forma significativa a realidade vivida por esse grupo marginalizado.

Com pessoas pretas atuando em trabalhos informais, elas conseqüentemente acabam não tendo seus direitos trabalhistas assegurados, não há benefícios garantidos, além disso, há instabilidade financeira com renda imprevisível, onde o funcionário acaba se submetendo a condições precárias de trabalho, assim como a cargas horárias e escalas de trabalho desgastantes, o que podem causar transtornos psicológicos que afetam de forma significativa a saúde mental do funcionário, sendo a depressão a mais recorrente nesses casos (JANUZZI; SOARES; TEIXEIRA, 2024).

Pessoas pretas homossexuais, justamente por fazerem parte de duas minorias sociais, sofrem tanto o racismo quanto a homofobia, tendo seu sofrimento radicalizado pelo peso de uma estrutura histórica e social.

De acordo com Jara (2017, p. 23) “A visão excludente lançada sobre homossexuais negros tem sua base em uma visão etnocêntrica da realidade onde o que é diferente é visto como errado” aqui é apontado que, as raízes que consolidaram o pensamento preconceituoso excludente sobre pessoas pretas homossexuais, vem de uma visão etnocêntrica, que, segundo Rocha (1988), é ver nosso próprio grupo como centro de tudo e todos os outros pensamentos, sentido através de nossos valores, modelos e definições do que é a existência.

O fato de determinado grupo se colocar como centro de todos, ou seja, como superior perante a outros grupos, faz com que, esses grupos sejam inferiorizados, colocados abaixo, pois o grupo “dominante” coloca as religiões, valores, e características culturais desses grupos como erradas, estranhas e “selvagens”, o que se torna a origem para o preconceito contra esses grupos, inferiorizando-os diante do

“grupo dominante”, justamente por considerarem eles diferentes, o que automaticamente faz que sejam vistos como errados.

Isso ocorre pois o “grupo dominante” fez com que sua cultura, estilo de vida, valores morais etc., se tornasse referência do que é certo e ideal, e assim se constroem os padrões sociais, através da imposição cultural, que, de acordo com TOMLINSON (1991) é o ato da cultura dominante, de fazer outros grupos abandonarem suas crenças religiosas, cultura, costumes e tradições, para seguir as da cultura dominante.

Além do preconceito, exclusão, discriminação e conflitos sociais, que esses grupos minoritários sofrem, em decorrência dessa visão excludente nascida do etnocentrismo, isso gera uma perda da diversidade cultural, já que, com a cultura de um determinado grupo se tornando o padrão ideal do que deve ser seguido, por conta da imposição cultural, outras culturas de outros povos não têm seu devido espaço, causando a perda da diversidade cultural.

Outro impacto negativo causado pelo etnocentrismo é a distorção da realidade, pois para favorecer a visão da cultura dominante, é necessário distorcer os fatos e alterar a realidade para caber naquela narrativa (como exemplo é a visão que muitos grupos minoritários são “selvagens” ou “atrasados”).

3. METODOLOGIA

Este trabalho de conclusão de curso teve como base de pesquisa a revisão bibliográfica, pesquisa de campo e pesquisa etnográfica. Para o embasamento desta pesquisa que visa responder a problemática de como a falta de políticas de inclusão dificultam a inserção de pessoas pretas LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

Utilizamos os métodos de pesquisa descritiva e exploratória, pois segundo Gil (2002, p. 42), o objetivo primordial da pesquisa descritiva está na descrição das características de determinada população ou fenômeno, e com essa descrição conseguimos ter uma compreensão melhor do assunto, que é complementado pela pesquisa exploratória, na qual é explicada por Gil (2002, p. 41), que seus objetivos são o aprimoramento de ideias e descoberta de intuições, que conseqüentemente proporcionam maior familiaridade com o tema, possibilitando a consideração dos mais variados aspectos relativos a questão estudada.

Foi utilizada a plataforma Google Acadêmico para localizar os artigos pertinentes aos objetivos deste trabalho, tendo como palavras-chave: Inclusão, negros LGBT, mercado de trabalho, preconceito, obstáculos.

Os critérios para refinamento da busca foi: artigos em língua portuguesa; escritos entre 2002 a 2024.

O procedimento escolhido foi a pesquisa de campo, que ocorreu no dia 30/10/2025, onde foi realizada visita ao Centro de Referência LGBTI+ Laura Vermont, na zona Leste da cidade de São Paulo.

A escolha desta instituição se deu em função de sua atividade fim, atua no acolhimento, amparo e atendimento para pessoas LGBTQIA+, com foco nos perfis de vulnerabilidade e vítimas de LGBTfobia.

A entrevista foi concedida por um profissional da gestão e uma profissional da área da saúde (psicóloga/coordenadora). De forma alternada ambos responderam perguntas sobre a atuação da Instituição de forma geral e perguntas voltadas ao tema do presente trabalho. As respostas foram anotadas simultaneamente e a entrevista finalizou com a visita às instalações (espaços terapêuticos, oficinas, áreas comuns e etc).

O Centro de Referência traz elementos da perspectiva de intervenção institucional. Não obstante, o grupo observou a necessidade de ampliar o entendimento do tema entrevistando, por meio de questionário, uma pessoa dentro do perfil foco desta pesquisa, portanto, um sujeito autodeclarado da cor preta e que se identifica como pertencente à comunidade LGBTQIA+, neste caso uma pessoa transgênero.

O questionário contou com 10 perguntas abertas e foram enviadas ao sujeito por meio do aplicativo Whats App.

3.1 Caracterização dos Instrumentos de coleta de dados

Para a coleta de dados, aplicamos uma entrevista (presencial, dentro da instituição) com perguntas abertas e fechadas, com o objetivo de compreender melhor como a instituição não governamental atua para contribuir com a inserção de pessoas negras LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Para a entrevista realizada no Centro de Referência, foram formuladas 12 perguntas.

Já sobre o questionário, foram formuladas 27 perguntas e enviadas via WhatsApp, foi respondido por uma mulher trans, e teve o objetivo de, através das respostas que partem da vivência e experiência individual da pessoa como uma mulher negra transgênero, possamos entender as dificuldades e obstáculos vividos por uma pessoa que faz parte do público-alvo desta pesquisa.

Tanto as perguntas da entrevista quanto do questionário foram construídas a partir da abordagem qualitativa, que de acordo com GIL (2021), tem o propósito de estudar a experiência vivida das pessoas em ambientes complexos, além de buscar a compreensão profunda e interpretativa de fenômenos sociais, culturais e individuais, utilizando métodos não numéricos.

3.2 Caracterização do Lócus da Pesquisa

3.2.1 Centro de Referência LGBTI+ Laura Vermont

O Centro de Referência LGBTI+ Laura Vermont é uma organização não governamental vinculada à Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo, através da Coordenação de Políticas para LGBTI+, que atua em 5 polos

(sul, leste, oeste e centro), sendo o polo leste no qual foi realizada a pesquisa de campo, que está localizada em São Miguel Paulista, na zona leste de SP, que foi inaugurada em julho de 2016.

A organização é designada a oferecer atendimento técnico, psicossocial, socioassistencial, jurídico e pedagógico, para a população LGBTQIA+, em especial aquelas vítimas de LGBTfobia ou situação de vulnerabilidade.

A instituição também realiza encaminhamentos para outras políticas públicas municipais — educação, trabalho, saúde, entre outros. Além dos atendimentos técnicos e multiprofissionais, ocorrem atividades de sensibilização, capacitação e cultura: oficinas, palestras e aulas voltadas para a comunidade, com o intuito de promover a cidadania LGBTQIA+.

Os dados sobre a ONG foram colhidos durante a entrevista e visita as páginas oficiais da instituição (Instagram e site).

3.2.2 Parada do Orgulho LGBT+ de São Paulo

Parada LGBT, ocorreu em 22 de junho de 2025, foi um evento marcante que reuniu centenas ou até milhares de pessoas para a celebração do orgulho de serem quem são, celebrar como esses indivíduos são vozes que resistem até os dias atuais.

O evento reuniu famosos e artistas conhecidos da comunidade LGBTQIA+, serviu para demonstrar expressões políticas culturais e sociais.

Essa parada LGBT+ ocorreu no centro de São Paulo nosso foco com a nossa pesquisa analítica foi observar que essa comunidade que é frequentemente marginalizada e alvo de constante ou pressão pela hegemonia dominante, onde seus corpos e vozes são silenciados e até mesmo excluídos do sistema.

Alguns dos temas abordados para ter grande visibilidade foram abordados pela própria comunidade ou por outros indivíduos que são pró a causa foram: a relação do anarquismo e a luta de pessoas transexuais, a conscientização sobre as doenças sexualmente transmissíveis como HIV/AIDS entre heterossexuais, a expressão artística como forma de resistir e ter a representatividade midiática na comunidade LGBT+ para o mundo.

3.2.3 Parada do Orgulho LGBTQIA+ de Jundiaí

Parada LGBTQIA+, em Jundiaí ocorreu no dia 28 de setembro, houve um evento com uma participação simbólica com a famosa deputada Erica Hilton, uma figura que luta pelos direitos LGBTQIA+, a localidade onde se iniciou o evento foi no interior de Jundiaí, ouve centenas de pessoas que presenciaram o evento.

Participação como Erica Hilton, Amanda Paschoal e Karol Conká foram uma das figuras de maior visibilidade para o evento, durante o evento ouvimos pautas políticas aonde órgãos do próprio lugar se articularam para se mobilizar para o dia da visibilidade LGBTQIA+ local.

3.3 Caracterização do Sujeito da Pesquisa

O sujeito da pesquisa é uma mulher trans negra, de 59 anos, empregada na modalidade CLT, onde trabalha como técnica de enfermagem.

4. RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 Entrevista com profissionais do Centro Laura Vermont

Inicialmente fomos recebidos pelo assistente de gestão, que nos informou sobre as normas da instituição, e nos foi comunicado que não poderia haver gravações de vídeo e áudio, com isso tivemos que recorrer a outra forma de registro das informações colhidas, optando por anotar as respostas no bloco de notas do aparelho celular. Estabelecido o formato da entrevista, o assistente de gestão, respondeu 12 perguntas elaboradas pelo grupo e descritas abaixo.

Pergunta 1: De que forma a instituição promove ações voltadas à inclusão de pessoas LGBTQIA+?

Resposta: *Com atividades mensais, capacitando essas pessoas.*

Pergunta 2: Quais políticas ou estratégias são utilizadas para combater a discriminação contra pessoas LGBTQIA+?

Resposta: *Fornecer informações para as pessoas, assim elas sabem seus direitos.*

Pergunta 3: Como a instituição avalia os resultados dessas ações?

Resposta: *Como eficazes.*

Pergunta 4: Como são as parcerias feitas com órgãos públicos ou privados para atender a comunidade LGBTQIA+?

Resposta: *Eles encaminham para rede, assim procurando um psicólogo e desenvolvendo assim o senso crítico, questionando o que é o amor, para as pessoas da comunidade.*

Pergunta 5: Qual é a principal missão e público-alvo da instituição?

Resposta: *Promover a inclusão social, promovendo os direitos de pessoas LGBTQIA+. O público alvo é a comunidade no geral.*

Pergunta 6: Quais são os principais desafios enfrentados no cotidiano da instituição atualmente?

Resposta: *A sociedade.*

Pergunta 7: Já tiveram contato com algum relato de pessoas transgênero, sobre dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, ou de transfobia no mercado de trabalho?

Resposta: *Sim, em geral sofrem de forma independente, transfobia etc.*

Pergunta 8: Quais os resultados positivos que vocês têm conhecimento, sobre os cursos preparatórios para o mercado de trabalho (como informática) voltados a comunidade LGBTQIA+, que a instituição promove?

Resposta: *Ajuda em geral, como na educação que avança o nível de escolaridade, como na ajuda no mercado de trabalho.*

Pergunta 9: Você sente que a mídia representa de forma justa a vivência de negros LGBTQIA+?

Resposta: *Sim.*

Pergunta 10: O que considera mais urgente para combater a desigualdade entre negros LGBTQIA+ dentro do mercado de trabalho?

Resposta: *Informação dentro das empresas, com uma educação mais preparada para atender essas pessoas, assim dando mais preparo para dentro dessas empresas uma educação corporativa.*

Pergunta 11: Considerando que, o preconceito estrutural ainda afeta a inserção de pessoas pretas que são da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho, quais estratégias sua instituição adota para promover a inserção e combater a falta de inclusão?

Resposta: *Uma pessoa pode ser duplamente violentada, por sua vez sendo penalizada pela sua orientação sexual como pela sua raça, por isso oferecemos diversos cursos tanto para o mercado de trabalho quanto de capacitação profissional.*

Pergunta 12: Muitos estudos apontam a importância do acolhimento no atendimento à população LGBTQIA+. Com a instituição prestando justamente esse tipo de serviço, como é trabalhado essa questão no dia a dia?

Resposta: *Faz o acolhimento escutando as pessoas de diversas formas e assim encaminhando para rede.*

Durante as perguntas finais da entrevista, compareceu a psicóloga, que inicialmente agendamos o dia e horário da entrevista. Ela atua como psicóloga dentro da instituição, sendo responsável por atender as pessoas e realizar encaminhamentos à UBS.

Com o término da entrevista, conversamos um pouco com a psicóloga sobre seu cargo dentro da ONG e suas funções. Em seguida ela nos apresentou melhor o ambiente e nos explicou cada um dos espaços, mostrando as salas pedagógicas, jurídicas, espaços terapêuticos e sala de informática. Por fim foi tirada da uma foto de todos e, com isso, finalizamos a visita.

4.2 Questionário individual

Através de uma das integrantes do grupo, obtivemos o contato de uma pessoa que corresponde ao perfil do sujeito desta pesquisa, é mulher negra transsexual, de 59 anos, que atua na área da saúde como técnica de enfermagem, e atualmente está há dois anos viúva, após 26 anos de casamento.

Formulamos um questionário com 27 perguntas estruturadas em seis tópicos, sendo eles: Identificação e Contexto; Experiências de Preconceito; Ambiente de Trabalho; Percepção e comparação social; Questões mais pessoais; Impacto Psicológico e Social.

O questionário foi enviado via o aplicativo de comunicação WhatsApp em formato de mensagem de texto e foi proposto, que as respostas também fossem feitas e enviadas por mensagem de texto.

a) Identificação e Contexto

1. Qual é a sua idade?

Resposta: 59 anos

2. Como você se identifica racialmente?

Resposta: Negra.

3. Qual é a sua identidade de gênero ?

Resposta: Mulher Trans.

4. Quanto você se assumiu LGBTQIA+ publicamente?

Resposta: aos 13 anos.

b) Experiências de Preconceito

1. Descreva um episódio de racismo que você já sofreu.

Resposta: Racismo nunca sofri.

2. Descreva um episódio de preconceito que você sofreu por ser LGBTQIA+.

Resposta: várias vezes, exemplo: olhares de deboche, gritos por ser uma trans, na época nós éramos chamadas de traveco, pederasta.

3. Quando o preconceito foi mais intenso na sua vida: por ser negro(a) ou por ser LGBTQIA+?

Resposta: na escola por ser quem eu sou, tinha que me esconder pra ir embora pra casa porque os meninos me abordava.

4. Já passou por situações em que os dois preconceitos se misturaram (racismo e LGBTfobia ao mesmo tempo)?

Resposta: não pela cor nunca sofri preconceito só pela minha identidade de gênero.

5. Em sua opinião, há diferença no tratamento dado a pessoas brancas LGBTQIA+ e pessoas negras LGBTQIA+? Como percebe isso?

Resposta: Hoje não vejo mas isto.

c) Ambiente de Trabalho

1. No seu local de trabalho, você sente que sua cor influencia como é tratado(a)?

Resposta: Sou tratada igual a todos.

2. No seu local de trabalho, sua orientação sexual já foi motivo de comentário ou piada?

Resposta: Nunca fiquei sabendo, se foi, é uma coisa bem velada.

3. Já deixou de se expressar no trabalho por medo de sofrer preconceito?

Resposta: Nunca.

4. A empresa onde trabalha tem políticas claras contra racismo e LGBTfobia? Elas funcionam na prática?

Resposta: só na placa que tem no elevador, porque já presenciei um rapaz sendo hostilizado e não fizeram nada.

5. Você já presenciou alguém branco LGBTQIA+ sendo tratado de forma diferente de um negro LGBTQIA+ no trabalho?

Resposta: Não.

d) Percepção e Comparação Social

1. Você acha que uma pessoa negra LGBTQIA+ precisa se esforçar mais para conquistar o mesmo reconhecimento que uma pessoa branca LGBTQIA+ no âmbito de carreira profissional?

Resposta: Hoje em dia não mas porque tem lei.

2. Você sente que a mídia representa de forma justa a vivência de negros LGBTQIA+?

Resposta: não porque a mídia só quer mídia, não é uma coisa verdadeira oque as pessoas LGBTQIA+ passa no dia a dia.

3. Você acha que os espaços da comunidade LGBTQIA+ são igualmente acolhedores para negros e brancos?

Resposta: Hoje sim.

4. Já sentiu que não foi aceito(a) ou foi invisibilizado(a) dentro da própria comunidade LGBTQIA+ por causa da sua cor?

Resposta: não.

e) Questões mais pessoais

1. Já deixou de se relacionar com alguém por perceber racismo velado?

Resposta: Já sim.

2. Como enxerga o fato de pessoas brancas serem mais buscadas e preferidas na comunidade LGBTQIA+ do que pessoas negras?

Resposta: não vejo isto acho que estamos no mesmo patamar, não vejo hoje tanta diferença não.

3. Você já se sentiu fetichizado(a) por causa da sua cor?

Resposta: Não.

4. Alguma vez se pegou mudando sua aparência ou forma de falar para ser mais aceito(a)?

Resposta: Já quando eu entrei onde eu trabalho tive que ficar três meses praticamente muda para passar na experiência, com medo de falar quem eu era.

f) Impacto Psicológico e Social

1. Como o preconceito que você já sofreu impactou sua autoestima?

Resposta: Já sim nem querer sair de casa eu saia, mas resolvi enfrentar a tal sociedade hipócrita que vivemos.

2. Você acredita que sua saúde mental é mais afetada pelo racismo, pela LGBTfobia ou pelos dois igualmente?

Resposta: Hoje em dia não sofro, mas o preconceito pode ser velado porque hoje sei me defender, e tenho meu direito de fala, anos atrás eu não tinha, o único jeito era aceitar ser escorraçada.

3. Você acha que há acolhimento suficiente para pessoas negras LGBTQIA+ dentro do ambiente de trabalho?

Resposta: No meu caso é igual aqui não, digo quem eu sou devido ser operada então me vejo como mulher levo uma vida igual a cis.

4. O que considera mais urgente para combater a desigualdade entre negros LGBTQIA+ dentro do mercado de trabalho?

Resposta: Abrindo as portas para todos.

5. Que mensagem você deixaria para empresas ou pessoas que dizem apoiar diversidade, mas não agem?

Resposta: Temos que parar desta desigualdade social porque somos todos iguais independente de ser hétero ou negros. As empresas deveriam ter mais pessoas, não rótulos, o que somos ou se identificamos, porque profissional não está na cor e nem no sexo.

4.3 Pesquisa Etnográfica

A pesquisa etnográfica se baseou em ver como são os eventos da diversidade em outras localidades, na parada de Jundiaí, ocorreram discursos e palestras onde conscientizavam as pessoas LGBTQIA+, um dos discursos onde mais teve

repercussão foi a da deputada Érica Hilton aonde com grande tom de voz exclamou sobre as faltas sociais necessárias de inclusão e diversidade em nosso contexto regional e nacional, retratado por ela, foi onde ela residiu.

Observou-se que mesmo em lugares fora da capital de São Paulo é constante as pautas sociais sobre a comunidade e a diversidade LGBTQIA+, foi fundamental entendermos quem em mesmos lugares distantes se observa a luta constante sobre esses corpos, figuras importantes entrando em cenários onde sucessivamente seriam esquecidos, ali houve vozes que aplaudiram e gritaram por dignidade humana, por serem respeitados, por serem felizes, por sobreviverem, por não serem uma estatística.

4.3.1 - Parada LGBTQIA+ - São Paulo

Muitas pessoas foram, para se expressarem da forma que são, observei muita expressão artística em seus corpos e roupas, lá estava recheado de pautas sociais, o ambiente era repleto de informações.

As pessoas gritavam e pulavam de alegria. Ao meu redor, os meus amigos e colegas estava tão acolhido, foi incrível. Essa parada LGBT de 2025 foi a primeira que fomos, além de fazer uma pesquisa imersiva, festejamos, celebramos nosso dia, lá, estávamos muito felizes.

A parada e dia do orgulho, foi um dia tão simbólico e profundo, as vozes que estavam lá, nos motivaram e prenderam a nós, nunca fomos tão acolhidos e amados naquele ambiente, naquele espaço, não houve em momento algum um ato de LGBTfóbica que poderíamos capitar, ficamos completamente livre, sem as amarras da insegurança, foi seguro e profundo.

4.3.2 - Parada LGBTQIA+ - Jundiaí

Dentro do ambiente foi notório o quão as pessoas estavam a vontade, as pessoas estavam alegres e felizes, havia jovens, Drag Queen, transexuais e outras pessoas da comunidade LGBTQIAPN+

Foi um marco para todos quando as deputadas e os órgãos competentes da comunidade, que ajudam lá em sua localidade a estabelecer as políticas de

diversidade do lugar, logo depois, chegou a Erika Hilton, além de um discurso forte e empoderado, as pessoas gritavam e choravam, ali nós vimos (Isabela e Gustavo) que essa população, mesmo alegre ainda em momentos felizes tem que suportar o peso do preconceito.

Ao anoitecer, as pessoas foram saindo aos poucos, muitas pessoas rindo e sendo quem são, onde aquele lugar elas foram acolhidas e respeitadas, onde naquele dia, sua existência foi importante, as pessoas LGBTQIAPN+ daquele ambiente foram fundamentais os aprendizados e as emoções exalando de cada indivíduo, fomos engolidos por uma energia alegre e bela, a população LGBTQIAPN+.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A reflexão que mais se fez presente, após análise do referencial teórico e da pesquisa de campo, foi sobre a importância dos espaços de acolhimento e fortalecimento da comunidade LGBTQIA+, como o Centro de Referência Laura Vermont, com ações desenvolvidas para gerar impacto social e positivo.

A ONG pauta seus encaminhamentos em 3 pilares: assistencial social, assistência jurídica, por meio de um advogado, responsável para fazer os encaminhamentos à defensoria e o serviço de atendimento psicólogo, para apoio emocional e o direcionamento sobre determinado tratamento do indivíduo. Além disso, a ONG oferece cursos de capacitação profissional, aulas e conversas abertas acerca de questões da comunidade.

Em contrapartida, notamos alguns fatores que limitaram o aprofundamento da pesquisa de campo (entrevista). Em virtude do perfil das pessoas atendidas pela ONG, algumas perguntas não puderam ser exploradas como o grupo inicialmente pretendia. Tivemos que descartar 2 perguntas importantes para nosso tema, pois o entrevistado inicialmente não identificava discrepâncias significativas no tratamento de pessoas LGBTQIA+ brancas ou pretas.

Este posicionamento inicial contrapõe ao observado na literatura pesquisada, que indica que uma pessoa LGBTQIA+ preta está exposta ao preconceito de forma dobrada, materializada nos obstáculos, barreiras e falta de oportunidades.

Outras possíveis interpretações para essa visão do entrevistado, referente a pessoas negras da comunidade, possa ser por conta que, justamente por ele fazer parte da equipe administrativa da ONG, e estando nesse lugar, de ter conhecimento que atendem uma diversidade de pessoas, e que ele estava respondendo uma entrevista representando a instituição que ele trabalha, falando em nome dela, ele precisou adotar um posicionamento mais neutro e imparcial, que acredita que uma pessoa preta LGBTQIA+ pode sofrer duplamente, por sua raça e por sua orientação sexual/identidade de gênero.

Por outro lado, ter notado as normas de ética do local, que preserva a privacidade dessas pessoas vulneráveis, nos fez compreender o motivo das limitações nas informações fornecidas.

As principais informações oferecidas foram a promoção de atividades mensais de capacitação, para executar um preparo especial para as pessoas no mercado de trabalho, aumentando suas oportunidades. Ressaltou a inclusão social ir além dos espaços corporativos, focando também à educação, segurança e saúde.

Em relação ao sujeito desta pesquisa, compartilhou suas vivências marcantes, em que teve, resistência, amadurecimento e a superação com esses desafios impostos pela sociedade. Assumiu sua identidade de gênero aos 13 anos, numa época em que a repressão tinha um peso maior ainda do que os dias de hoje, as pessoas trans eram vistas de forma pejorativa, devido à falta de informação nesse período.

Ela afirmou nunca ter sofrido racismo de forma direta, mas algumas vezes já sofreu preconceito de maneira velada, o que se pode interpretar é que ela tem uma percepção sobre racismo muito extrema, como se para que a outra pessoa seja racista, ela tenha que cometer um ato racista muito forte, o que dá a entender que por ela já ter aguentado muita transfobia escancarada, e isso pode está impedindo que ela reconheça situações de racismo velado ou estrutural.

Uma outra interpretação dessa informação é que, por ela achar que não sofre racismo, isso limita ela de enxergar isso externamente, por isso as respostas também acerca da dificuldade de negros LGBTQIA+. Ela apontou inúmeros episódios de preconceito por ser uma mulher trans, ainda mais sendo tão jovem.

Disse ter passado por violência verbal e psicológica, como olhares debochados, diversas ofensas e o impulso de se esconder para evitar agressões.

A partir disso, interpretamos que, pelo fato dela ter uma memória muito forte das transfobias que já sofreu, ela imagina que atualmente o preconceito não é tão agressivo como antigamente, o que pode explicar o porquê de falas como “não vejo isto acho que estamos no mesmo patamar” entre outras falas, nos fazem pensar que, ela nem sempre teve esse tipo de visão, e que talvez, quando ela sofria muito mais com a transfobia, a mesma não tinha esses pensamentos, justamente por que, ela afirma que não sofre mais o preconceito.

Somando com o fato de que, atualmente, mesmo com o preconceito, a comunidade LGBTQIA+ tem tomado mais espaços e tendo mais voz sem ter que se esconder, e para pessoas mais velhas, que viveram em uma sociedade muito mais preconceituosa que a atual, para essas pessoas é mais evidente essa evolução, os fazendo pensar dessa forma, de que hoje em dia todos são iguais e tem as mesmas oportunidades.

Esse relato revela como o ambiente escolar da época, era mais despreparado, e como isso evidenciou o impacto gerado pelo preconceito na educação e na parte emocional das pessoas trans. Hoje, ela notou que existem alguns avanços sociais, teve uma percepção positiva sobre as mudanças e o aumento das políticas sobre respeito a diversidade.

Em nossa inserção, como observadores, nos eventos Parada do Orgulho LGBTQIA+ ocorridos em Jundiaí, notamos que mesmo a parada ocorrendo em Jundiaí, interior da capital, é notório o impacto social da comunidade LGBTQIA+ dessa região para as pautas sociais referentes a comunidade, principalmente como a questão da saúde LGBTQIA+, como a conscientização sobre as doenças sexualmente transmissíveis como HIV/AIDS, que foi abordada pelos deputados durante seus discursos.

O fato de ter uma grande leva de políticos e deputados que são parte da comunidade e os que são simpatizantes e que lutam pela causa, reforça a força da comunidade nessa região. Foi fundamental entendermos que mesmos em lugares distantes, é notório a luta constante sobre esses grupos minorizados, ali houveram pessoas que aplaudiram e gritaram por dignidade humana, por sua história por sua vivência e resistência, por sobreviverem, por não serem uma estatística.

O discurso da Deputada Érica Hilton sobre a falta de inclusão e diversidade no contexto regional e nacional é de extrema importância pois, o fato da deputada ter sua relevância, tanto dentro da comunidade LGBTQIA+ quanto do meio midiático por suas pautas destinadas as minorias sociais, principalmente por sua atuação na política, portanto, com esse discurso, ela dá mais visibilidade e reconhecimento ao assunto, promovendo o questionamento, o debate, a luta por direitos e com isso, trás uma comoção social para o assunto.

Já na Parada LGBTQIA+ de São Paulo que ocorreu na Avenida Paulista, observamos que, a falta de marcas patrocinando o evento, escancara o fato de diversas empresas fingirem apoiar a causa, apenas para obter lucro, e que, quando percebem que o discurso atual não é mais tão forte, deixam de apoiar abertamente a comunidade, mostrando que além de visarem apenas o lucro, utilizam-se da comunidade para terem uma boa imagem, para mostrarem que apoiam, mesmo não apoiando verdadeiramente.

Para uma comunidade que sofre a violência de forma constante, sendo uma população em vulnerabilidade, foi notório que em meio a essa escuridão do sistema, esses indivíduos se mantêm firmes, lutando contra a opressão, onde há sim pessoas, fóruns, órgãos e organizações que abraçam essas pessoas e as acolhem, por mais que sejam minoria atualmente.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar as dificuldades de pessoas pretas da comunidade LGBTQIA+ tem ao tentarem ingressar nas organizações, e quais os tipos de barreiras que enfrentam ao se deparar com o mercado de trabalho hoje em dia, com base nestes objetivos, fizemos pesquisas as quais obtivemos os resultados que respondem e sanam as nossas dúvidas que se dá na problematização, que ainda nos tempos atuais persistem a discriminação e o preconceito e a ausência de políticas efetivas, que resulta a criação dessas barreiras.

Logo, entendemos então que ser LGBTQIA+ é ser marginalizado nos dias atuais, e ser negro LGBTQIA+ é ser duplamente marginalizado pela sociedade a qual o preconceito hoje é um tema mais abordado, porém é algo que ainda existe e pode-se entender que está estruturado, passando de geração para geração, e essas raízes permeiam pelos gestores e colaboradores em algumas empresas.

Pela análise do questionário aplicado, obtivemos o conhecimento de que o preconceito hoje pode ser algo mais velado nas empresas, ela é uma mulher trans, técnica de enfermagem em uma UTI, a partir dos resultados deste questionário, concluímos que, mesmo que o indivíduo se sinta minimamente respeitado e não note situações de preconceito mais veladas e estruturais, a partir do momento que a empresa não busca maneiras de ser verdadeiramente inclusiva, ela dá margem para que essas situações de preconceito ocorram.

Por isso, políticas de inclusão claras e efetivas, que não só garantam a empregabilidade, mas a retenção de talentos por meio do acolhimento e respeito a raça, orientação sexual e identidade de gênero, garantindo mais oportunidades a grupos minoritários que historicamente sofrem com estigmas sociais e ausências em empregos formais.

Um dos nossos objetivos era promover este tipo de debate e alcançar empresas às quais nos dessem espaço para nossa pesquisa, em especial com o RH que atua justamente nisso, porém, não obtivemos resposta, além disso, em nosso trabalho tiveram certas limitações, como a falta de artigos que abordasse a respeito de políticas de inclusão nas organizações, e outras limitações como a falta de dados estatísticos sobre pessoas negras LGBTQIA+.

Essa insuficiência informações a respeito desse assunto, nos fez recorrer a dados estatísticos que abordasse sobre dificuldades de pessoas negras e dados estatísticos sobre pessoas LGBTQIA+. Além de pouquíssimos artigos científicos que abordasse a respeito de dificuldades no mercado de trabalho para pessoas negras que são LGBTQIA+.

A maioria dos artigos tratava da falta de inclusão apenas para a comunidade LGBTQIA+. No entanto os poucos artigos científicos que tivemos acesso, já nos deram algumas respostas sobre esses debates nas empresas.

Utilizamos também outros dados e estatísticas, para conseguir alcançar os objetivos também realizamos pesquisas analíticas em eventos públicos que abordam nossa pauta e para a pesquisa de campo executamos uma entrevista em uma organização não governamental, o Centro de Referência LGBTQIA+ para pessoas da comunidade, e através dessa entrevista o quanto esses centros de atendimento e acolhimento a comunidade contribuem para ajudar essas pessoas a ingressar no mercado de trabalho com cursos de capacitação profissional, além de promoverem debates, conversas, reflexões sobre assuntos da comunidade, e em especial, os atendimentos jurídicos, psicológicos e sociais de amparo a comunidade, e mesmo que o público alvo da organização seja a comunidade LGBTQIA+ num geral e eles não foquem em questões raciais, o fato de acolherem a todos da comunidade faz que essas ações também alcancem pessoas negras LGBTQIA+, em especial as em situações de vulnerabilidade social, que são o foco da instituição.

Com esse trabalho, concluímos que, mesmo que não atingindo totalmente os objetivos específicos em relação ao papel do RH nesses casos, o fato de existirem poucos artigos focado nesse assunto para pessoas negras LGBTQIA+ faz com que, esse trabalho mantenha esse debate e abra mais caminhos para possíveis futuras pesquisas a respeito desse tema tão importante e relevante para a nossa atual sociedade.

REFERÊNCIAS

ALIANÇA LGBTI. **Pesquisa Nacional sobre o Bullying no Ambiente Educacional Brasileiro**. 2024. Disponível em: https://aliancalgbti.org.br/wp-content/uploads/2025/04/Relatorio_Pesquisa-Nacional-sobre-oBullying_Alianca-LGBTI-1.pdf. Acesso em: 16 out. 2025.

BARRETO, Catharine Paes. **Diversidade e inclusão: um estudo sobre profissionais LGBT que atuam na área financeira**. 2022. 37 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/25780>. Acesso em: 20 set. 2025.

CARVALHO, Alexandre Gustavo da Silva. **“Além de preto, é viado?”: interseccionalidade e processos decisórios na trajetória profissional de homens negros gays de Mariana**. Dissertação (Pós-graduação em Administração) – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: <https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/4996dcc43b5be197b5887a4e60817b1c.pdf>. Acesso em: 18 set. 2025.

CRENSHAW, Kimberle. **Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics**, University of Chicago Legal Fórum, Chicago, 1989. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>. Acesso em: 20 out. 2025.

DIEESE – infográfico – Infográficos – **Inserção da população negra no mercado de trabalho (Brasil e regiões)** – Novembro/2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2024/conscienciaNegraInfo.html>. Acesso em: 16 out. 2025.

Diário da República. **Constituição da República Portuguesa - CRP – Artigo 13.º**, Portugal, 1976. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-50453575>. Acesso em: 20 ago. 2025.

FÉ, Antônio de Moura. **Na pele que se habita – diálogos, vivências e construção das masculinidades negras gays na universidade**. 2024. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) – Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2023. Disponível em: <http://repositorio.ufpi.br:8080/bitstream/handle/123456789/3698/Disseta%C3%A7%C3%A3o%20MouraF%C3%A9%20%20ok.pdf?sequence=1>. Acesso em: 30 set. 2025.

FERREIRA, Fabrício; RIBEIRO, Thaís; BRITO, Worney. **Percepção das pessoas trans acerca do acesso ao mercado de trabalho**. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, Salvador, v. 11, p. e3946, 2022. DOI: 10.17267/2317-3394rpd.2022.e3946. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/3946>. Acesso em: 28 ago. 2025.

FREITAS, Nicolli. **O olhar da diversidade a partir da perspectiva dos profissionais de gestão de pessoas.** 2020. 159 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213682/001118270.pdf?sequence>. Acesso em: 17 set. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2002. 41–42 p. ISBN 85-224-3169-8. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf. Acesso em: 4 nov. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Como fazer pesquisa qualitativa.** Rio de Janeiro: Atlas, 2021. ISBN 9786559770496. Disponível em: <https://minhabiblioteca.com.br/catalogo/livro/83005/como-fazer-pesquisa-qualitativa/>. Acesso: 4 nov. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desemprego.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php> "bge.gov.br/explica/desemprego.php". Acesso em: 19 set. 2025.

IBGE. Biblioteca. Disponível em: <https://share.google/dSz1UjqsSrY2Z56k7>. Acesso em: 16 out. 2025.

INSTITUTO ETHOS. **Estudo do Instituto Ethos mostra que pessoas negras ainda são minorias em cargos de alto escalão das empresas e têm salários menores.** São Paulo: Instituto Ethos, 2023. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/estudo-do-instituto-ethos-mostra-que-pessoas-negras> HYPERLINK "<https://www.ethos.org.br/estudo-do-instituto-ethos-mostra-que-pessoas-negras-ainda-sao-minorias-em-cargos-de-alto-escalao-das-empresas-e-tem-salarios-menores/>". Acesso em: 4 out. 2025.

JONES, Stacy H.; ADAMS, Tony E.; ELLIS, Carolyn. **Handbook of Autoethnography.** Walnut Creek: Left Coast Press, 2013.

JARA , Marlon Da Silva . **Exclusão social de lésbicas, gays, bissexuais e negros(as).** São borja: Universidade Federal do Pampa, 2017. P. 22. Disponível em: <https://repositorio.unipampa.edu.br/server/api/core/bitstreams/74d4962c-a057-4f8d-b218-4eb5bb86e789/content>. Acesso em: 10 out. 2025.

JANUZZI, Stela Barbosa; SOARES, Laís de Sousa Abreu ; TEIXEIRA; Evandro Camargos. **Efeitos da informalidade no mercado de trabalho sobre o transtorno depressivo: O caso das empregadas domésticas brasileiras.** 3. Ed. Viçosa: Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos, 2024. P. 301 -326, p. v. 18. ISBN 2447-7990. Disponível em: <https://revistaaber.org.br/rberu/article/view/1003>. Acesso em: 10 out. 2025.

MEDEIROS, Alexandre Tenório de Brito. **Direito do trabalho e população LGBTQIAPN+.** 2024. Dissertação (Mestrado em Direito e Ciências Jurídicas, especialidade em Direito e Processo do Trabalho) – Faculdade de Direito,

Universidade de Lisboa, Lisboa, 2024. Disponível em: https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Direito+do+trabalho+e+popula%C3%A7%C3%A3o+LGBTQI+APN%2B&btnG=. Acesso em: 4 out. 2025.

MEATENDA. LANÇAMENTO – **Inclusão econômica e geração de renda da população LGBTQIA+ no Brasil: Desafios, iniciativas e financiamentos**. Disponível em: <https://fundopositivo.org.br/lancamento-inclusaoeconomica-e-geracao-de-renda-da-populacao-lgbtqia-no-brasil-desafios-iniciativas-e-financiamentos/>. Acesso em: 16 out. 2025.

VALOR. GLOBO. **Orientação sexual segue como entrave no mercado de trabalho**. Disponível em: https://valor.globo.com/brasil/noticia/2025/06/28/orientacao-sexual-segue-como-entrave-no-mercado-de-trabalho.ghtm?utm_. Acesso em: 5 out. 2025.

PASCOE, C. J. **Dude, you're a fag: masculinity and sexuality in high school**. 2. ed. Berkeley, CA, USA: University of California Press, 2011.

PEREIRA, Anelyse dos Santos Lira Soares et al. **As crenças sobre a homossexualidade e o preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho**. Temas em Psicologia, Fortaleza, CE, v. 25, n. 2, p. 563–575, 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5137/513777288010.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2025.

ROCHA, E. **O que é Etnocentrismo**. São Paulo: Brasiliense, 1988.

SIQUEIRA, Jenifer Karoline. **Desafios e Estratégias na Inclusão de Pessoas LGBTQIA+ no Mercado Formal de Trabalho**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2024. 8 p.

SENNA, Ariane. **A trajetória acadêmica de uma psicóloga, mulher trans e negra na universidade**. *Revista Latino-americana de Geografia e Gênero*, Ponta Grossa, v. 9, n. 2, p. 304–317, 2018. Disponível em: <http://www.revistas2.uepg.br/index.php/rlagg>. Acesso em: 3 out. 2025.

SINGLY (de), François. **"Lien social et Politiques."** *L'année sociologique*, n. 37, p. 59, 1993.

TOMLINSON, John. **Cultural Imperialism: A Critical Introduction**. London: Pinter Publishers, 1991.

VERSIANI, Daniela. **Autoetnografia: uma alternativa conceitual**. Letras de Hoje, Porto Alegre, v. 37, n. 4, p. 57–72, 2003. Disponível em: https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=VERSIANI%2C+Daniela.+Autoetnografia%3A+uma+alternativa+conceitual.+Letras+de+Hoje%2C+v.+37%2C+n.+4%2C+p.+57%E2%80%9372%2C+2002b.&btnG=#d=gs_qabs&t=1763740090803&u=%23p%3DKji0U47qtiQJ. Acesso em: 10 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Levantamento do Polos de Cidadania da UFMG revela que 69% da população em situação de rua no Brasil é negra.** Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/assessoria-de-imprensa/release/levantamento-do-polos-de-cidadania-da-ufmg-revela-que-69-da-populacao-em-situacao-derua-no-brasil-e-negra>. Acesso em: 16 out. 2025.