

## **A INSERÇÃO DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO: PERCEPÇÕES DE TRABALHADORES/AS E GESTORES EM ROLANTE (RS)**

Rafael de Souza<sup>1</sup>  
Fernando Gonçalves de Gonçalves<sup>2</sup>  
**18/11/2024**

### **Resumo**

O trabalho apresenta uma pesquisa qualitativa sobre a inclusão de trabalhadores LGBTQIA+ no mercado de trabalho em Rolante, RS, utilizando entrevistas semiestruturadas com oito trabalhadores/as LGBTQIA+ e três gestoras. As entrevistas foram analisadas por meio do software IRAMUTEQ, aplicando os métodos de Reinert e ALCESTE para identificar padrões e temas centrais. Os resultados mostram que, embora as gestoras demonstrem boa vontade para promover a inclusão, faltam ações concretas nas empresas, como a implementação de políticas inclusivas e treinamentos sobre diversidade. Trabalhadores/as relataram episódios frequentes de discriminação e LGBTfobia, como piadas e comentários ofensivos, que impactam negativamente sua saúde mental e trajetória profissional. Conclui-se que ainda há lacunas significativas na promoção de ambientes inclusivos e destaca-se a necessidade de políticas públicas e empresariais mais robustas para garantir igualdade e respeito à diversidade.

**Palavras-Chave:** Inclusão social. Diversidade no trabalho. LGBTfobia no trabalho.

## **THE INCLUSION OF THE LGBTQIA+ POPULATION IN THE JOB MARKET: PERCEPTIONS OF WORKERS AND MANAGERS IN ROLANTE (RS)**

### **ABSTRACT**

The study presents a qualitative research on the inclusion of LGBTQIA+ workers in the job market in Rolante, RS, utilizing semi-structured interviews with eight LGBTQIA+ workers and three managers. The interviews were analyzed using the IRAMUTEQ software, applying the Reinert and ALCESTE methods to identify patterns and central themes. The results indicate that, although managers demonstrate goodwill toward promoting inclusion, there is a lack of concrete actions within companies, such as the implementation of inclusive policies and diversity training. Workers frequently reported episodes of discrimination and LGBTphobia, such as jokes and offensive comments, which negatively impact their mental health and professional trajectories. It is concluded that significant gaps remain in fostering inclusive environments, highlighting the need for more robust public and corporate policies to ensure equality and respect for diversity.

**Keywords:** Social Inclusion. Workplace Diversity. LGBT-phobia in the workplace.

---

<sup>1</sup> Acadêmico do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais do Instituto Federal do Rio Grande do Sul - *Campus* Rolante. [rafadewinterfell@gmail.com](mailto:rafadewinterfell@gmail.com)

<sup>2</sup> Orientador, doutor em Sociologia, professor do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais do Instituto Federal do Rio Grande do Sul - *Campus* Rolante. [fernando.goncalves@rolante.ifrs.edu.br](mailto:fernando.goncalves@rolante.ifrs.edu.br)

## **1 INTRODUÇÃO**

Este trabalho tem como foco a realização de uma pesquisa com membros da população LGBTQIA+, indivíduos esse que se identificam como Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queer, Intersexuais, Assexuais e outras identidades de gênero e orientação sexual (LGBTQIA+), que moram na cidade de Rolante, Vale do Paranhana, RS. A pesquisa busca entender como essas pessoas se sentem e são tratadas no ambiente de trabalho, investigando se estão formalmente empregadas, se já sofreram ou ainda sofrem preconceito e se são assumidas como LGBTQIA+ nas empresas onde atuam. Também serão exploradas questões como a adaptação das empresas para atender às suas necessidades, a existência de banheiros inclusivos, a relação com os colegas de trabalho e o tempo de permanência no emprego atual ou no desemprego. Além disso, levantar informações sobre seus níveis de escolaridade e formações profissionais. Casos de agressão física ou moral também serão investigados.

Uma das principais hipóteses deste estudo é que o preconceito ainda representa um dos maiores obstáculos para a inserção da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho formal. Em razão disso, muitas dessas pessoas, especialmente transexuais, acabam vendo na prostituição uma das únicas alternativas de subsistência, já que enfrentam dificuldades para conseguir oportunidades de emprego. Mesmo quando conseguem inserção no mercado formal, muitas vezes são direcionadas para funções consideradas subalternas ou estereotipadas, como cabeleireiro(a) ou vendedor(a). Segundo Rocha (2017), mesmo quando possuem qualificação, a maioria dessas pessoas não consegue se inserir no mercado de trabalho formal devido aos processos de estigmatização e de exclusão.

A realização desta pesquisa é justificada pela importância de compreender os desafios enfrentados pela população LGBTQIA+ no acesso ao mercado de trabalho. O estudo aborda a necessidade urgente de inclusão social e profissional dessa população, que, ao longo da história, tem sido marginalizada e enfrenta preconceitos que limitam seu acesso a direitos sociais, civis e trabalhistas. Este trabalho visa contribuir para a discussão sobre a inclusão dessa população no mercado de trabalho, destacando os obstáculos que ainda persistem e a necessidade de políticas inclusivas mais eficazes.

O objetivo geral da pesquisa é identificar as dificuldades enfrentadas pela população LGBTQIA+ para se inserir no mercado de trabalho. Os objetivos

específicos, por sua vez, identificar os desafios específicos que essa população enfrenta para ingressar no mercado formal; investigar os tipos de preconceito que essa população vivencia dentro das empresas; analisar a permanência da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho formal e examinar se as pessoas LGBTQIA+ precisam ocultar sua identidade nos locais de trabalho.

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, caracterizada pela realização de 11 entrevistas semiestruturadas, sendo oito com trabalhadores/as LGBTQIA+ e três com gerentes que supervisionam esses trabalhadores/as. As entrevistas foram conduzidas entre os dias 4 e 15 de outubro de 2024, em diversos locais, de acordo com a preferência dos participantes, como empresas, residências ou estúdios. O objetivo principal foi explorar as percepções, experiências e desafios enfrentados por trabalhadores/as LGBTQIA+ no mercado de trabalho, bem como compreender as práticas e perspectivas dos gestores sobre a inclusão dessa população.

Os dados coletados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, utilizando o software IRAMUTEQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*). Foram aplicados os métodos de Reinert e ALCESTE (REINERT, 1998), permitindo a identificação de classes temáticas e a extração de padrões textuais relevantes. O método de Reinert auxiliou na categorização das respostas em classes temáticas baseadas em similitudes lexicais, enquanto o método ALCESTE contribuiu para a análise das coocorrências de palavras e construção de gráficos temáticos que ilustraram as principais tendências identificadas.

### **Os participantes foram divididos em dois grupos principais:**

#### **1. Trabalhadores/as LGBTQIA+ (8 entrevistas):**

- As entrevistas buscaram captar as vivências desses/as trabalhadores/as em relação à inclusão, preconceito, acessibilidade e permanência no ambiente de trabalho, abordando temas como identidade de gênero, orientação sexual e práticas organizacionais.
- As experiências relatadas pelos/as trabalhadores/as foram agrupadas em categorias temáticas que refletem desafios relacionados ao preconceito, à necessidade de adaptação no ambiente de trabalho e às interações sociais com colegas e clientes.

#### **2. Gerentes (3 entrevistas):**

- Os gestores entrevistados ocupam cargos de liderança em empresas de diferentes setores e foram questionados sobre suas práticas de gestão, percepção sobre a inclusão de trabalhadores/as LGBTQIA+ e ações voltadas à diversidade no ambiente corporativo.
- A análise textual buscou identificar alinhamentos e divergências entre o discurso gerencial e as experiências dos/as trabalhadores/as, permitindo um confronto crítico entre os dois grupos.

O uso do IRAMUTEQ garantiu maior rigor na análise, fornecendo representações visuais das relações semânticas e permitindo a exploração detalhada de temas emergentes. A triangulação entre os dados das entrevistas, a literatura acadêmica e as análises computacionais assegurou uma compreensão aprofundada do fenômeno investigado.

A partir dessa metodologia, foi possível identificar tanto os avanços quanto as lacunas na inclusão de trabalhadores/as LGBTQIA+ no mercado de trabalho, contribuindo para a discussão sobre a promoção de ambientes corporativos mais acolhedores.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 Referencial Teórico**

#### **2.1.1 População LGBTQIA+ no Mercado de Trabalho**

O artigo 5º da Constituição Federal de 1988 assegura que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade". O artigo 6º da mesma Constituição elenca os direitos sociais, entre eles, o direito ao trabalho. Contudo, na prática, ainda existem barreiras significativas que impedem que certos grupos, como a população LGBTQIA+, tenham acesso igualitário ao mercado de trabalho.

Embora a legislação preveja a igualdade, a realidade enfrentada por pessoas transexuais e travestis no mercado de trabalho está longe de ser justa e igualitária. Em uma sociedade marcada pelo machismo, patriarcalismo e conservadorismo, o preconceito e a discriminação ainda são obstáculos diários. No livro "Eu Travesti", Luisa Marilac (2019) descreve com profundidade as violências e dificuldades

enfrentadas por travestis, desde o preconceito estrutural até a falta de oportunidades de trabalho.

Frequentemente, a sociedade nega o reconhecimento do nome social e a identidade de gênero dessas pessoas, privando-as do direito de acessar espaços comuns, como o banheiro correspondente ao gênero com o qual se identificam. Muitas empresas não se ajustaram para atender às suas necessidades, o que reforça o ciclo de exclusão. Kirschner (2022) destaca seis principais desafios que dificultam a inserção de transexuais e travestis no mercado formal: o desconhecimento sobre as identidades cisgênero e transgênero, a linguagem corporal e verbal, o preconceito, a transfobia, a escolaridade limitada e a falta de documentação adequada.

O preconceito contra pessoas que vivenciam práticas afetivas e sexuais fora da cisheteronormatividade também é notório durante os processos seletivos. Medeiros (2007) afirma que, na fase pré-contratual, a discriminação muitas vezes ocorre por meio de questionamentos sobre a vida privada do candidato, com o intuito de verificar sua orientação sexual. Além disso, espera-se que os candidatos LGBTQIA+ se adequem a um padrão de comportamento considerado "apropriado" pelas normas cisheteronormativas da empresa, o que frequentemente resulta em exclusão daqueles que destoam desse modelo.

Ferreira e Siqueira (2007) apontam que as maiores dificuldades enfrentadas por pessoas LGBTQIA+ para conseguir emprego ou se manter em uma profissão surgem a partir do momento em que revelam sua orientação sexual ou identidade de gênero. Além disso, as experiências de sofrimento no ambiente de trabalho estão fortemente associadas aos estereótipos sociais construídos em torno dessas pessoas. Consequentemente, há uma rejeição sistemática dos sujeitos LGBTQIA+ durante os processos de seleção, o que tem impactos severos em suas vidas, como depressão, insônia, sensação de impotência e isolamento social.

Laurini, Santos e Campos (2023) afirmam que os obstáculos enfrentados por pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho decorrem, em grande parte, da imposição da cisheteronormatividade nos ambientes organizacionais e da estigmatização promovida por discursos conservadores. Essa discriminação é reforçada por colegas de trabalho, superiores hierárquicos e, em alguns casos, até por membros da própria população LGBTQIA+, que reproduzem padrões de aceitação social dentro das organizações.

Finalmente, Souza e Emanuele (2023) destacam que nenhum ambiente de trabalho é verdadeiramente seguro para a população LGBTQIA+. Eles enfatizam que a criação de um ambiente de trabalho equilibrado e inclusivo é uma responsabilidade social e humana, beneficiando não apenas o indivíduo, mas também a economia como um todo. Um ambiente de trabalho que valoriza a igualdade é capaz de gerar mais lucros do que um mercado pelo preconceito e pela exclusão.

### **2.1.2 Revisão da literatura**

Em um mundo marcado pela diversidade, a luta por igualdade permanece um desafio, especialmente no que diz respeito aos direitos das pessoas LGBTQIA+. Apesar dos avanços sociais, muitas pessoas ainda enfrentam discriminação em processos seletivos ou são preteridas em oportunidades de emprego devido à sua orientação sexual. Mesmo quando contratadas, indivíduos LGBTQIA+ frequentemente recebem salários inferiores em comparação aos/às trabalhadores/as heterossexuais e cisgêneros/as. Suliano, Irffi e Barreto (2022) destacam a penalização salarial sofrida por homens gays em relação aos seus pares heterossexuais, além das desvantagens que homossexuais enfrentam na inserção no mercado de trabalho. Os autores revelam índices de discriminação já nas primeiras etapas do processo seletivo. Ademais, mesmo em países com legislações que protegem minorias sexuais e são considerados mais liberais e tolerantes, o ambiente profissional ainda não está plenamente preparado para lidar com a produtividade do/a trabalhador/a LGBTQIA+.

Embora a homofobia e a transfobia sejam, em muitos casos, disfarçadas, elas continuam presentes. Suliano, Irffi e Barreto (2022) afirmam que a implementação de legislações mais rígidas contra práticas homofóbicas é fundamental, apesar dos avanços em termos de união civil no Brasil e em outros países. É crucial que o ambiente de trabalho esteja focado na produtividade e não seja pautado pela orientação sexual dos/as trabalhadores/as.

Ao discutir preconceito, homofobia e discriminação, é essencial prestar atenção especial às travestis e pessoas transexuais, uma vez que essas identidades têm historicamente liderado a luta pelos direitos LGBTQIA+. Almeida e Vasconcellos (2018) identificam cinco principais desafios que travestis e transexuais enfrentam no mercado de trabalho: preconceito e transfobia, documentação, uso de banheiros,

vestuário e uniformes, baixa escolaridade, além de dificuldades relacionadas à linguagem corporal e verbal esperada pelos padrões cisheteronormativos.

Um problema recorrente é a confusão entre identidade de gênero e orientação sexual. Almeida e Vasconcellos (2018) explicam que identidade de gênero (cisgênero e transgênero) refere-se à conformidade ou não entre o sexo biológico e o gênero com o qual a pessoa se identifica. No entanto, essa definição pode perpetuar problemas, uma vez que considera o cisgênero como a norma e, assim, marginaliza as pessoas transgêneras, classificando-as como "desviantes" ou "fora da norma."

Almeida (2018) também destaca que o preconceito é um dos principais fatores que dificultam a contratação de pessoas transgêneras, pois são frequentemente marginalizadas e não reconhecidas como "*verdadeiros*" homens ou mulheres, devido a estarem dentro do padrão cisgênero. Mesmo com o Decreto nº 8.727, de 2016, que autoriza o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de travestis e transexuais na administração pública federal, muitas pessoas trans ainda enfrentam barreiras significativas no mercado de trabalho. Dificuldades incluem o preconceito das empresas, a resistência ao uso do nome social, além de obstáculos no processo judicial de alteração do registro civil e na exigência do certificado de reservista, no caso de mulheres transexuais e travestis.

## **2.2 Análise dos dados**

### **2.2.1 Entrevistas com trabalhadores/as**

A análise qualitativa das entrevistas com trabalhadores/as LGBTQIA+ em Rolante (RS) busca compreender, em profundidade, as experiências, desafios e percepções desses indivíduos no mercado de trabalho. Através dos depoimentos, emergem temáticas centrais que refletem não apenas situações individuais, mas também questões estruturais relacionadas ao preconceito, discriminação e inclusão no ambiente profissional.

Esta análise está fundamentada no referencial teórico apresentado, dialogando com autores como Kirschner (2022), Laurini, Santos e Campos (2023), e Souza e Emanuele (2023), entre outros, que abordam as dificuldades enfrentadas pela população LGBTQIA+ no contexto laboral. Abaixo, no quadro 1, é possível observar o perfil dos/as trabalhadores/as entrevistados.

### QUADRO 1- TRABALHADORES/AS LGBTs ENTREVISTADOS

TRABALHADOR	NOME SOCIAL	EMPRESA	PORT E DA EMPRESA	CARGO	TEMPO DE ATUAÇÃO NA EMPRESA	GÊNERO	ORIENTAÇÃO SEXUAL	IDADE	NATURALIDADE	LOCAL DA ENTREVISTA	DATA
Thiago <sup>3</sup>	Não	Desempregado		Cuida da avó	Entre 1 e 5 anos	Masculino	Homossexual	31 a 40 anos	Vale do Paranhana	Casa do entrevistado	06/10
Junior	Não	Setor da educação privada e autônomo	Grande	Professor	Entre 5 e 10 anos	Masculino	Pansexual	31 a 40 anos	Vale dos Sinos	Casa do entrevistado	06/10
Marcos	Não	Setor farmacêutico e setor de alimentos	Grande e Pequena	Atendente de balcão	Menos de 1 ano	Masculino	Homossexual	21 a 30 anos	Vale dos Sinos	Empresa	08/10
Carlos	Sim	Setor calçadista	Grande	Conformador de calçados	Menos de 1 ano	Trans Masculino	Heterossexual	21 a 30 anos	Vale dos Sinos	Casa do entrevistado	08/10
Matheus	Não	Setor calçadista e empreendedor do setor da beleza	Grande e pequena	Costureiro e cabeleireiro	Entre 1 e 5 anos	Masculino	Homossexual	30 a 40 anos	Vale do Paranhana	Studio do entrevistado	09/10
Vitor	Não	Setor de vendas	Grande	Estoquista	Menos de 1 ano	Masculino	Homossexual	21 a 30 anos	Vale do Paranhana	Casa do entrevistado	09/10
Andreia	Não	Beleza	Pequena	Co-Proprietária e tatuadora	Entre 1 e 5 anos	Feminino	Bissexual	21 a 30 anos	Vale do Paranhana	Studio	10/10
Duda	Sim	Segurado pelo INSS			Menos de 1 ano	Gênero fluido	Homossexual	21 a 30 anos	Vale do Paranhana	Casa do entrevistado	15/10

Fonte: Elaboração Própria

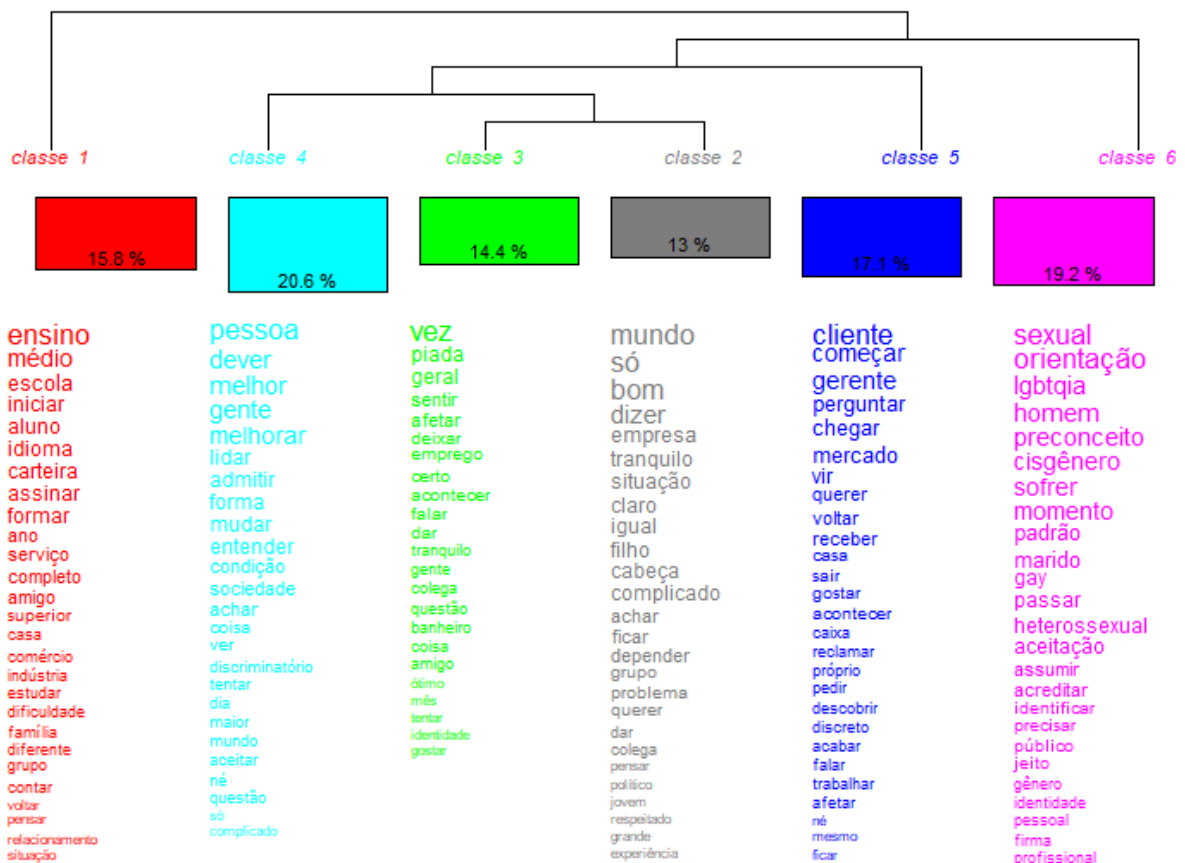
O gráfico (figura 1) gerado pelo método Reinert, utilizando o software IRAMUTEQ, evidencia a categorização temática das entrevistas realizadas no TCC, resultando em seis classes que refletem dimensões centrais das vivências de trabalhadores/as LGBTQIA+ e de gerentes no mercado de trabalho.

A Classe 1 (15,8%) aborda a relação entre educação e trajetória profissional, destacando como o ambiente escolar hostil pode afetar negativamente as oportunidades futuras. A Classe 4 (20,6%) enfatiza a importância da autoaceitação e

<sup>3</sup> Todos os nomes pessoais citados ao longo deste artigo são fictícios.

do respeito à identidade, evidenciando os desafios de inclusão no ambiente social e profissional. A Classe 3 (14,4%) explora situações de preconceito no trabalho, como piadas e microagressões, e seu impacto na saúde emocional e profissional dos trabalhadores. A Classe 2 (13%) reflete sobre o ambiente de trabalho e a dinâmica cotidiana das relações profissionais, indicando a necessidade de maior engajamento organizacional em políticas inclusivas. A Classe 5 (17,1%) foca nas interações entre clientes, gerentes e funcionários, revelando a importância de treinamento e conscientização para evitar discriminação. Por fim, a Classe 6 (19,2%) trata de questões relacionadas à orientação sexual e identidade de gênero, apontando os desafios enfrentados para a afirmação dessas identidades em um contexto muitas vezes normativo e discriminatório.

Figura 1: Classes temáticas identificadas com método Reinert - trabalhadores/as

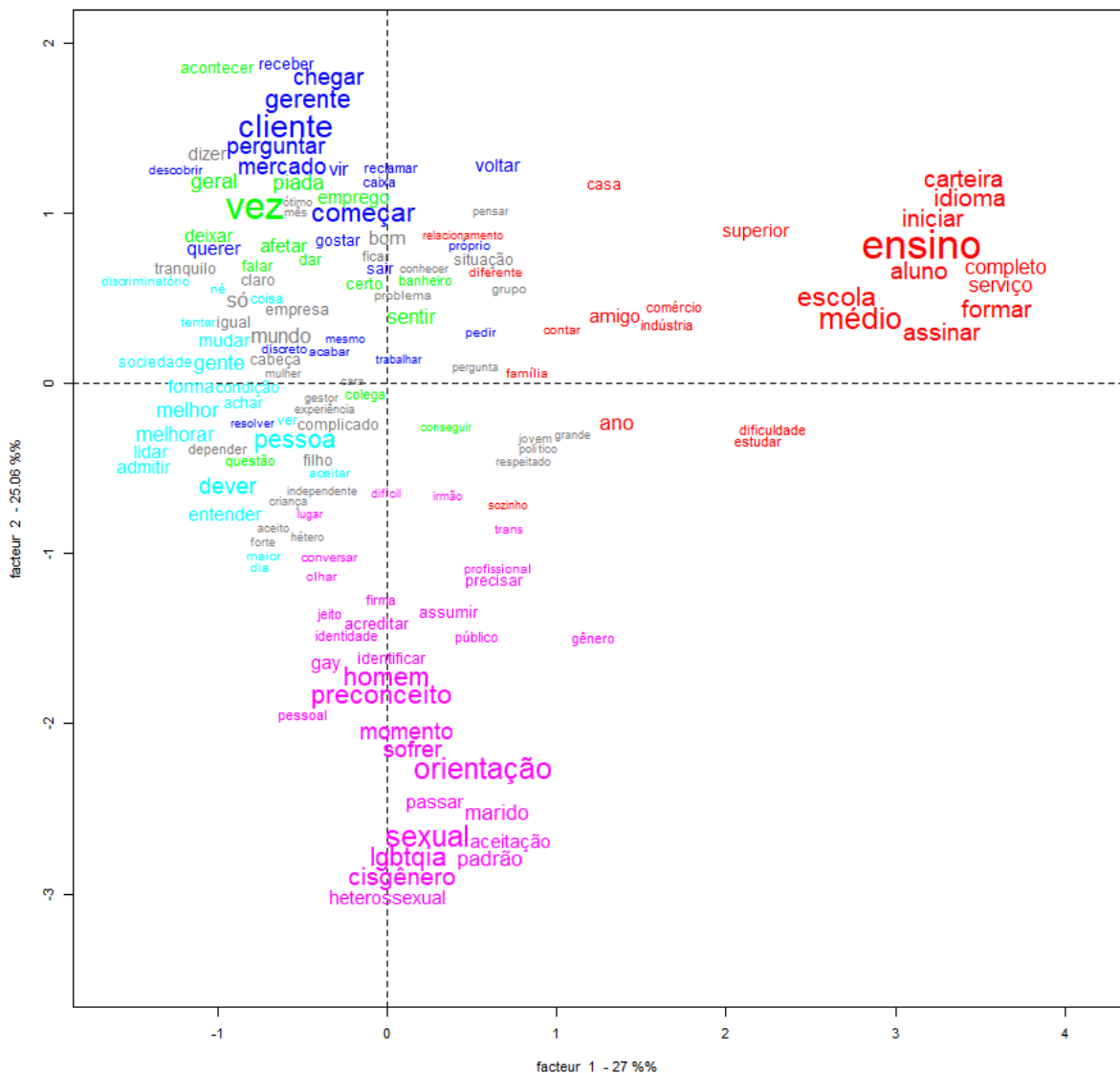


Fonte: elaboração própria cf. entrevistas

A figura 2, gerada pelo método ALCESTE, utilizando o software IRAMUTEQ, apresenta a distribuição lexical das classes temáticas identificadas no corpus de entrevistas, agrupadas em eixos de coocorrência. O eixo horizontal (fator 1)

distingue aspectos relacionados à trajetória educacional e profissional (à direita) de questões sobre identidade de gênero e orientação sexual (à esquerda). O eixo vertical (fator 2) evidencia interações sociais e desafios enfrentados no ambiente de trabalho, incluindo preconceito e inclusão. Essa visualização reforça a complexidade dos discursos analisados, conectando dimensões estruturais e subjetivas que permeiam as vivências dos/as trabalhadores/as LGBTQIA+.

Figura 2: Gráfico ALCESTE - trabalhadores/as



Fonte: elaboração própria cf. entrevistas

### 2.2.1.1 Educação e Trajetória Profissional

A educação desempenha um papel crucial na trajetória profissional da população LGBTQIA+, sendo frequentemente marcada por experiências de exclusão

e preconceito. Essa temática é evidenciada pelas falas que compõem a *Classe Vermelha* (15,8%), onde palavras como "ensino", "escola" e "iniciar" são recorrentes.

Um entrevistado relata:

"Hoje sou formado no ensino médio completo. Foi bem difícil para mim quando fui para o ensino médio, porque já era diferente das outras pessoas, dos outros alunos, e tive bastante dificuldade para me enturmar, fazer amizades. O preconceito era muito forte naquele tempo, então acabei parando de estudar por um tempo. Agora, depois dos vinte e poucos anos, retomei e consegui concluir." (Carlos, homem trans)

Essa experiência ilustra como o ambiente escolar pode ser hostil para pessoas LGBTQIA+, levando à evasão escolar e comprometendo oportunidades futuras no mercado de trabalho. Kirschner (2022) destaca que a baixa escolaridade é um dos obstáculos enfrentados por essa população, muitas vezes resultado do preconceito e da discriminação sofridos no ambiente educacional. Além disso, Almeida e Vasconcellos (2018) apontam que a falta de apoio e reconhecimento na escola pode afetar a autoestima e a confiança desses indivíduos, impactando negativamente sua trajetória profissional. Outro participante menciona:

"Sou formado no ensino médio, não tenho curso superior. Em relação à sexualidade na época, era bem complicado na escola, havia muita homofobia. Hoje em dia tem também, mas na época era um pouco mais velado, as pessoas falavam meio nos cantos e tal." (Marcos, gay)

Essa fala reforça a persistência do preconceito no ambiente escolar, que, embora possa ter se transformado ao longo do tempo, continua presente. Conforme Laurini, Santos e Campos (2023), a cisheteronormatividade imposta nos espaços educacionais contribui para a marginalização e estigmatização de indivíduos LGBTQIA+, afetando seu desempenho acadêmico e, conseqüentemente, suas oportunidades no mercado de trabalho.

### **2.2.1.2 Identidade**

A construção da identidade e o processo de auto aceitação emergem como temas centrais na *Classe Ciano* (20,6%), com destaque para palavras como "pessoa", "dever", "melhorar", "entender" e "aceitar". Os entrevistados enfatizam a importância de serem reconhecidos e respeitados em suas identidades, tanto no âmbito pessoal quanto profissional. Um trabalhador expressa:

"Acho importante a visibilidade. Deveria alcançar mais pessoas para que as coisas pudessem ir mudando e melhorando, para a gente poder ter condições melhores de trabalho, de ser enxergado na sociedade como pessoas normais, como somos." (Carlos, homem trans)

Essa afirmação evidencia a necessidade de maior visibilidade e compreensão das identidades LGBTQIA+ para a promoção da igualdade e inclusão no ambiente de trabalho. Segundo Souza e Emanuele (2023), a visibilidade contribui para a desconstrução de estereótipos e para a sensibilização da sociedade em relação às questões de gênero e sexualidade. Outros participantes relatam desafios relacionados à identidade de gênero:

"Agora me declaro como homem, e algumas pessoas não entendem isso ainda. Essa questão é mais complicada para mim." (Carlos, homem trans)

Cada um do meu jeito. Eu era diferente dos outros. Tem que andar como.....Por causa do preconceito.....O patrão falou pra mim que eu tinha que andar como os homens caminham. E mudar minha voz.....Afetou bastante.....O preconceito é enorme ainda. (Duda, trans gênero fluido)

A dificuldade em ser compreendido e aceito em sua identidade de gênero reflete a falta de conhecimento e sensibilização sobre questões transgêneras. Almeida e Vasconcellos (2018) discutem que o desconhecimento e a confusão entre identidade de gênero e orientação sexual são barreiras significativas para a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho.

### **2.2.1.3. Experiências de Preconceito e Desafios**

A *Classe Verde* (14,4%) traz à tona experiências diretas de preconceito e os desafios enfrentados no ambiente de trabalho. Palavras como "piada", "sentir", "afetar" e "emprego" indicam situações de discriminação que impactam negativamente os/as trabalhadores/as. Um entrevistado compartilha:

"Piadinhas, tipo 'ai, viadinho', 'olha o cabelinho dele', sabe? Essas piadinhas bestas." (Matheus, gay)

Essas microagressões, embora possam ser percebidas por alguns como inofensivas, têm um efeito cumulativo na saúde mental e emocional dos indivíduos. Ferreira e Siqueira (2007) ressaltam que tais atitudes contribuem para um ambiente de trabalho hostil, afetando o desempenho e a satisfação profissional. Outro trabalhador relata o impacto dessas experiências:

"Eu não deixo me afetar. Não tenho nem tempo para ser afetado por essas besteirinhas. Estou sempre em movimento, não deixo me afetar muito, mas é algo incômodo. Você se sente recriminado e, de certa forma, meio sufocado pelo que eles querem que você seja."  
(Marcos, gay)

Essa resistência individual ao preconceito, embora positiva, não elimina o desconforto causado pelas atitudes discriminatórias. Laurini, Santos e Campos (2023) afirmam que a responsabilidade pela mudança deve ser compartilhada, envolvendo não apenas os indivíduos afetados, mas também as organizações e a sociedade em geral.

#### **2.2.1.4 Ambiente de Trabalho e Interações Profissionais**

Na *Classe Cinza* (13%), os entrevistados refletem sobre o ambiente de trabalho e as interações profissionais. A percepção de falta de engajamento das empresas em promover a inclusão é um ponto destacado. Um participante observa:

"Ao mesmo tempo que a empresa não é discriminatória, ela também não favorece em nada. A empresa não discrimina por questões jurídicas, mas também não faz questão nenhuma de favorecer. Não vejo engajamento nenhum nas empresas." (Matheus, gay)

Essa ausência de iniciativas proativas por parte das organizações indica uma lacuna entre a não discriminação formal e a inclusão efetiva. Souza e Emanuele (2023) defendem que ambientes de trabalho verdadeiramente seguros e inclusivos requerem ações concretas, como políticas de diversidade, treinamentos e suporte aos funcionários LGBTQIA+. Outra trabalhadora comenta sobre a necessidade de adaptação no ambiente de trabalho:

"Temos que receber o cliente, sentir como é o cliente, porque tem gente que ainda é muito fechada, muito conservadora. Precisamos avaliar até onde podemos ir com a pessoa, até onde podemos nos soltar e ser nós mesmas."  
(Andreia, bissexual)

Essa necessidade de adequação constante pode gerar desgaste emocional e reforça a ideia de que o ambiente de trabalho ainda não é plenamente acolhedor para a diversidade.

#### **2.2.1.5. Interações com Clientes e Chefia**

A *Classe Azul* (17,1%) explora as dinâmicas nas interações com clientes e superiores hierárquicos, evidenciando desafios específicos enfrentados pelos trabalhadores LGBTQIA+. Um entrevistado relata uma situação constrangedora:

"Uma vez aconteceu que um cliente foi falar com a gerente sobre mim e não sabia me identificar, não sabia o que eu era. Chegou na gerente e falou: 'Aquele mocinho ali do caixa, não sei explicar o que ele é.'" (Vitor, gay)

Essa falta de compreensão sobre identidades de gênero e orientação sexual por parte dos clientes demonstra a necessidade de educação e sensibilização mais ampla na sociedade. Segundo Kirschner (2022), o desconhecimento é um dos principais desafios para a inclusão plena das pessoas LGBTQIA+, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele. Outros trabalhadores destacam problemas com a chefia:

"Muitas vezes começava em uma empresa e recebia muita pressão, muito preconceito, muitas vezes dos próprios chefes, gerentes. Isso acaba sujando a imagem do funcionário". (Carlos, homem trans)

"O chefe tinha mais liberdade para humilhar a gente. Agora, nos últimos empregos, estava mais tranquilo". (Thiago, gay)

Quando o preconceito emana de superiores hierárquicos, o impacto negativo é intensificado, pois limita as possibilidades de diálogo e resolução de conflitos, além de afetar diretamente a avaliação profissional do indivíduo.

#### **2.2.1.6. Orientação Sexual e Identidade de Gênero**

A *Classe Magenta* (19,2%) aborda diretamente questões relacionadas à orientação sexual e identidade de gênero, trazendo à luz reflexões sobre como essas dimensões influenciam as experiências no mercado de trabalho. Um participante reflete sobre a aceitação condicionada à conformidade com padrões cisheteronormativos:

"Acredito que as pessoas não têm tanto preconceito contra a orientação sexual em si, mas contra padrões de comportamento e expressão. Homens que aparentam ser heterossexuais e não demonstram afeto em público são mais aceitos." (Junior, pansexual)

Essa observação sugere que o preconceito está ligado não apenas à orientação sexual, mas também à quebra de expectativas sociais sobre gênero e comportamento. Laurini, Santos e Campos (2023) discutem como a estigmatização é reforçada por discursos conservadores que valorizam a cisheteronormatividade e marginalizam identidades que fogem desse padrão. Outro entrevistado expõe as dificuldades enfrentadas:

"Sofri bastante preconceito; às vezes começava no emprego e não dava certo, tinha que sair, procurar outro emprego, e assim foi. Foi bem complicado por questão da minha sexualidade." (Carlos, homem trans)

Esse relato evidencia como a discriminação pode afetar a estabilidade profissional e a continuidade da carreira, obrigando os indivíduos a buscarem constantemente novas oportunidades em ambientes potencialmente mais acolhedores.

Os depoimentos dos entrevistados corroboram as análises presentes na literatura sobre as dificuldades enfrentadas pela população LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Conforme Rocha (2017), mesmo com qualificação, muitas pessoas LGBTQIA+ não conseguem inserção no mercado formal devido ao preconceito. Suliano, Irffi e Barreto (2022) destacam que a discriminação ocorre já nas fases iniciais do processo seletivo e que indivíduos LGBTQIA+ recebem salários inferiores em comparação com seus pares heterossexuais.

Além disso, Almeida e Vasconcelos (2018) identificam desafios específicos enfrentados por pessoas trans, como a não aceitação do nome social e a falta de reconhecimento da identidade de gênero, o que é refletido nas experiências relatadas pelos entrevistados.

Souza e Emanuele (2023) enfatizam a necessidade de ambientes de trabalho seguros e inclusivos, ressaltando que a responsabilidade por criar tais ambientes é social e humana. Essa perspectiva é fundamental para compreender que a mudança não depende apenas dos indivíduos afetados, mas também das organizações e da sociedade como um todo.

### **2.2.2 Entrevistas com gerentes**

A inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho é um tema que demanda não apenas boas intenções, mas ações concretas e uma compreensão profunda das dinâmicas de poder, preconceito e exclusão que permeiam a sociedade e, por conseguinte, o ambiente corporativo. As entrevistas com as gerentes revelam percepções que, embora positivas em sua maioria, requerem uma análise crítica para identificar lacunas entre o discurso e a prática, bem como para compreender como essas percepções se relacionam com as experiências dos/as trabalhadores/as e com a literatura existente.

## QUADRO 2- GESTORAS ENTREVISTADAS

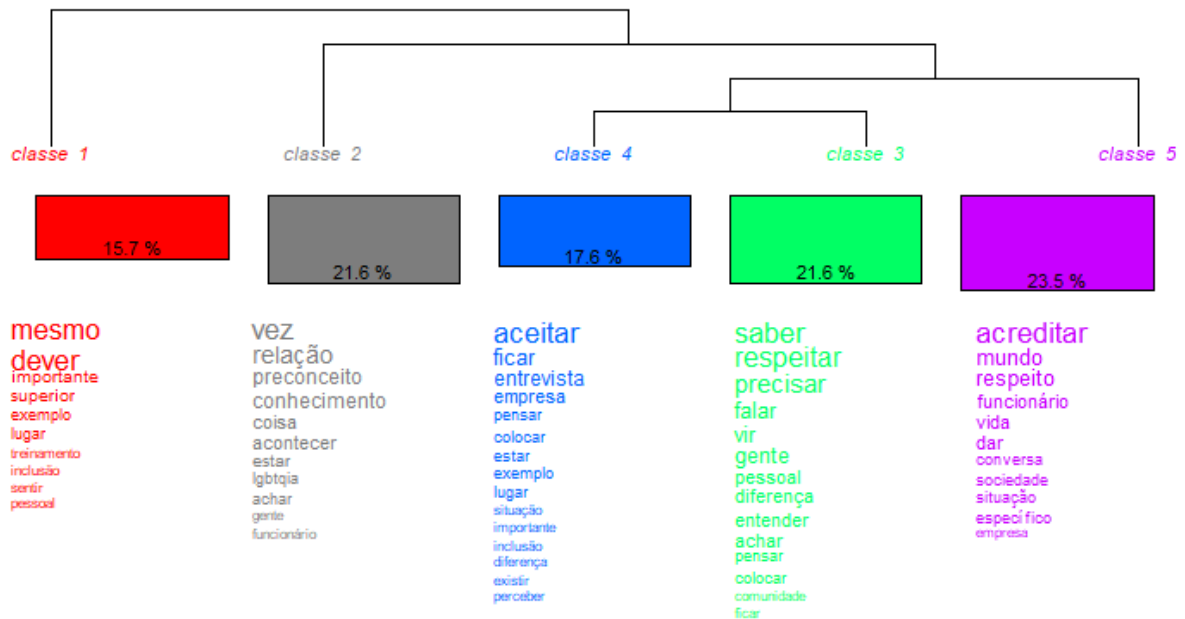
Gestora	EMPRESA	PORTE DA EMPRESA	CARGO	TEMPO DE ATUAÇÃO	GÊNERO	ORIENTAÇÃO SEXUAL	IDADE	NATURALIDADE	LOCAL DA ENTREVISTA	DATA	HORÁRIO DE INÍCIO DA ENTREVISTA
Bianca	Rede do setor farmacêutico	Grande	Subgerente	Entre 1 e 5 anos	Feminino	Heterossexual	21 a 30 anos	Vale do Paranaíba	Empresa	04/10	17:00
Sabrina	Rede do setor da educação privada	Grande	Coordenadora	entre 5 e 10 anos	Feminino	Heterossexual	21 a 30 anos	Região Metropolitana	Empresa	11/10	17:20
Sandra	Setor calçadista	Grande	Diretora Administrativa	mais de 10 anos	Feminino	Heterossexual	31 a 40 anos	Vale do Paranaíba	Empresa	14/10	17:25

Fonte: Elaboração Própria

As gerentes desempenham um papel fundamental na implementação de políticas de diversidade e inclusão. Suas atitudes e ações influenciam diretamente o ambiente de trabalho e as experiências dos funcionários LGBTQIA+. A análise das entrevistas busca não apenas compreender as percepções das gerentes, mas também confrontá-las com as vivências dos/as trabalhadores/as e com a literatura especializada, identificando possíveis incoerências, pontos cegos e oportunidades de melhoria.

O gráfico (figura 3) apresenta as classes temáticas identificadas por meio do método Reinert no conjunto de entrevistas com gestores, revelando cinco categorias principais que refletem diferentes percepções e práticas relacionadas à inclusão de trabalhadores/as LGBTQIA+ no mercado de trabalho. A Classe 1 (15,7%) aborda o dever moral e a importância de exemplos positivos na gestão, enquanto a Classe 2 (21,6%) foca nas relações interpessoais e no impacto do preconceito no ambiente corporativo. A Classe 4 (17,6%) explora questões de aceitação e adaptação nas empresas, conectando essas práticas à construção de um ambiente mais inclusivo. A Classe 3 (21,6%) trata do reconhecimento da diversidade e do respeito como pilares fundamentais para a convivência no espaço organizacional. Por fim, a Classe 5 (23,5%) destaca a crença na igualdade e a necessidade de ações específicas para promover inclusão efetiva. Esses resultados podem reforçar as disparidades entre o discurso e a prática, evidenciando tanto avanços quanto lacunas no papel dos gestores em iniciativas de diversidade.

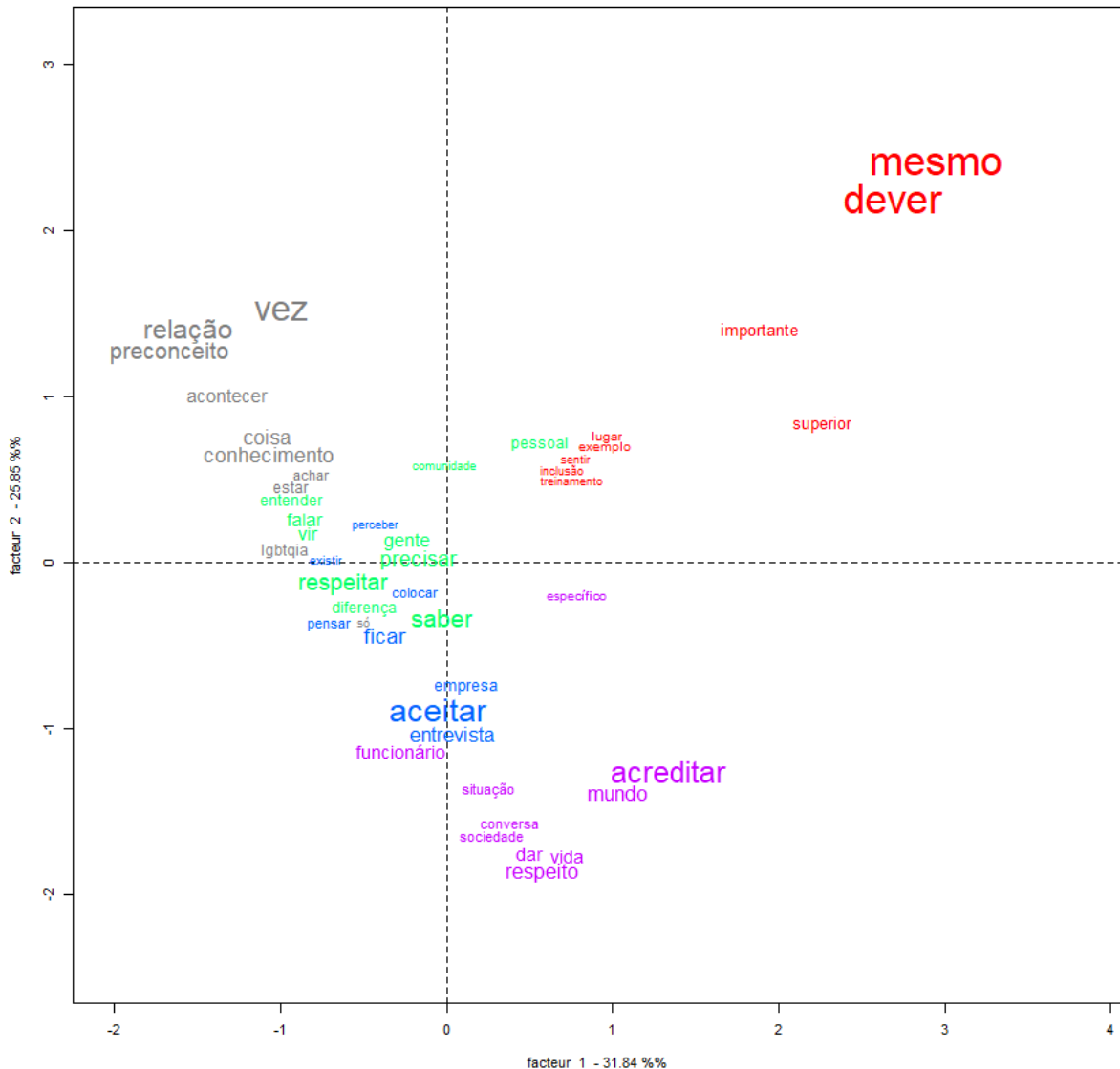
**Figura 3: Classes temáticas identificadas com método Reinert - gerentes**



Fonte: elaboração própria cf. entrevistas

A figura 4 gerada pelo método ALCESTE com as entrevistas dos gestores apresenta a distribuição dos discursos em eixos de coocorrência, evidenciando dimensões distintas relacionadas à inclusão de trabalhadores LGBTQIA+ no mercado de trabalho. No eixo horizontal (fator 1), há uma separação entre valores institucionais e pessoais (à direita), representados por termos como "mesmo" e "dever", e práticas mais situacionais e interações diretas (à esquerda), como "respeitar" e "relação". No eixo vertical (fator 2), observa-se uma divisão entre percepções gerais sobre a inclusão (na parte superior) e ações práticas relacionadas à aceitação e convivência no ambiente de trabalho (na parte inferior). A análise revela a coexistência de discursos focados em princípios éticos e deveres institucionais com falas que apontam para o reconhecimento de barreiras no cotidiano e a necessidade de ações concretas para promover um ambiente inclusivo. Isso reforça a complexidade e os desafios enfrentados pelos gestores na implementação de políticas de diversidade efetivas.

**Figura 4: Gráfico ALCESTE - gerentes**



Fonte: elaboração própria cf. entrevistas

### 2.2.2.1 Responsabilidade e Inclusão Institucional

A *Classe Vermelha* (15,7%) destaca palavras como "mesmo", "dever", "importante", "exemplo" e "treinamento", indicando um reconhecimento, por parte das gerentes, da importância da inclusão e da igualdade no ambiente de trabalho.

Uma gerente afirma:

"Acredito que seja muito importante porque não devemos definir ninguém pelas escolhas sexuais que ela tem. A inclusão é muito importante porque todos nós somos iguais e devemos ter os mesmos direitos tanto no trabalho quanto em qualquer local." (Bianca, gestora)

Embora essa declaração demonstre uma postura favorável à inclusão, é importante notar que o uso do termo "escolhas sexuais" pode revelar um desconhecimento sobre a natureza da orientação sexual e da identidade de gênero, que não são escolhas, mas aspectos inerentes à pessoa. Essa perspectiva pode refletir uma falta de aprofundamento no tema, o que é confirmado quando a mesma gerente diz:

"Talvez seria interessante ter um treinamento mais específico, mas acho que, se tiver um treinamento assim, está querendo dizer que eles são diferentes da gente, e não são." (Bianca, gestora)

Essa afirmação revela uma contradição. Por um lado, reconhece a necessidade de treinamento; por outro, teme que isso possa reforçar diferenças. Kirschner (2022) destaca a importância de treinamentos específicos para combater o desconhecimento e os preconceitos no ambiente de trabalho. A literatura aponta que a falta de compreensão sobre as especificidades das pessoas LGBTQIA+ contribui para a manutenção de ambientes não inclusivos.

Ademais, a preocupação de que o treinamento possa ressaltar diferenças indica uma falta de compreensão sobre a função educativa dessas iniciativas, que visam justamente promover a empatia e o respeito às diversidades. Essa perspectiva pode limitar a efetividade de políticas inclusivas.

#### **2.2.2.2. Relações e Conhecimento sobre Diversidade**

A *Classe Cinza* (21,6%) explora as relações das gerentes com a diversidade e o nível de conhecimento que possuem sobre as questões LGBTQIA+. Uma gerente admite:

"Na verdade, não tenho muito conhecimento. Estou adquirindo um pouco agora por trabalhar com dois funcionários que são LGBTQIA+." (Bianca, gestora)

Essa admissão de desconhecimento é preocupante, especialmente considerando o papel de liderança que ocupa. A literatura enfatiza que gestores informados e conscientes são essenciais para promover ambientes inclusivos (Almeida & Vasconcellos, 2018). A falta de conhecimento pode resultar em omissões ou ações inadequadas que perpetuam o preconceito. Outra gerente observa:

"Eu acho que não tenho um nível de conhecimento, sabe? O que eu entendo é que, às vezes, as pessoas têm um julgamento muito grande em relação a essas pessoas. Eu acho que isso é muito errado, porque, indiferente do gênero da pessoa, isso não interfere em nada." (Sandra, gestora)

Embora reconheça a existência de julgamentos e preconceitos, a gerente não demonstra iniciativa em buscar conhecimento ou implementar ações que possam mitigar esses problemas. Isso contrasta com as experiências dos trabalhadores e das trabalhadoras, que relatam situações de preconceito e falta de apoio no ambiente de trabalho.

Além disso, a falta de conhecimento também pode refletir na incapacidade de reconhecer e abordar adequadamente situações de discriminação. Como apontam Ferreira e Siqueira (2007), gestores despreparados tendem a minimizar ou ignorar problemas relacionados ao preconceito, o que contribui para a perpetuação de ambientes hostis.

### **2.2.2.3. Aceitação e Exemplo no Ambiente de Trabalho**

A *Classe Azul* (17,6%) aborda a aceitação e a promoção de exemplos positivos no ambiente de trabalho. Uma gerente afirma:

"Acredito que aqui, na nossa empresa no município, todo mundo é bem aceito, muito bem incluso, não importa o gênero ou a cor."  
(Bianca, gestora)

Essa percepção positiva contrasta com as experiências dos trabalhadores, que relatam situações de preconceito, piadas pejorativas e falta de apoio por parte da chefia. Por exemplo, um trabalhador relatou:

"Muitas vezes começava em uma empresa e recebia muita pressão, muito preconceito, muitas vezes dos próprios chefes, gerentes."(Carlos, homem trans)

Essa discrepância sugere que as gerentes podem não estar plenamente conscientes das experiências negativas vividas pelos funcionários LGBTQIA+ ou podem subestimar a extensão do problema. Laurini, Santos e Campos (2023) destacam que a falta de percepção dos gestores sobre a existência de preconceito é um obstáculo significativo para a implementação de políticas efetivas de inclusão. Outra gerente menciona:

"Na nossa empresa, como te disse, mais de 80% das pessoas são da comunidade. Mas vendo outras, não sei. A gente vive numa sociedade muito patriarcal, e acho que por isso acontece essa não inclusão, questões de piadinhas." (Sabrina, gestora)

Embora reconheça que a sociedade em geral é patriarcal e que existem problemas de inclusão, a gerente parece acreditar que sua empresa é uma exceção. No entanto, sem ações concretas e políticas claras, mesmo empresas com alta representatividade LGBTQIA+ podem reproduzir práticas discriminatórias.

#### **2.2.2.4. Respeito e Interações Cotidianas**

A *Classe Verde* (21,6%) foca no respeito e nas interações diárias. Uma gerente enfatiza:

"A principal coisa é a questão do respeito. Em um local onde há respeito, já se consegue caminhar, ter uma boa estrutura formada."  
(Bianca, gestora)

Embora o respeito seja fundamental, é necessário questionar como esse respeito é praticado e garantido. Apenas declarar que o respeito é importante não é suficiente. É preciso implementar políticas claras, canais de denúncia, treinamentos e outras ações que promovam efetivamente o respeito no dia a dia. Outra gerente diz:

"Precisaria de uma conversa muito séria para colocar as pessoas no lugar delas, onde respeitem os colegas e não fiquem fazendo piadas pejorativas, enfim." (Sabrina, gestora)

Essa declaração indica que existem problemas de desrespeito e que medidas precisam ser tomadas. No entanto, a falta de iniciativa em promover essas conversas ou implementar medidas preventivas aponta para uma lacuna entre o reconhecimento do problema e a ação efetiva para resolvê-lo. As experiências dos trabalhadores corroboram a necessidade de ações concretas. Um trabalhador relatou:

"Piadinhas, tipo 'ai, viadinho', 'olha o cabelinho dele', sabe? Essas piadinhas bestas." (Matheus, gay)

Sem intervenções claras por parte da liderança, essas situações tendem a persistir, afetando negativamente o bem-estar e o desempenho dos funcionários LGBTQIA+.

#### **2.2.2.5. Convicções e Valores Sociais**

A *Classe Magenta* (23,5%) explora as convicções pessoais e os valores sociais das gerentes. Uma gerente expressa:

"Acredito que deve ser cada vez mais trazido essas pessoas para trabalhar com a comunidade, porque todo mundo merece ter a

mesma oportunidade e não ser rotulado por ser gay, lésbica ou trans." (Bianca, gestora)

Embora essa visão seja positiva, é importante analisar se ela se traduz em práticas concretas na gestão. Sem ações efetivas, tais convicções permanecem no campo das intenções, não impactando a realidade dos/as trabalhadores/as. Outra gerente reconhece:

"A gente vive numa sociedade muito patriarcal, e acho que por isso acontece essa não inclusão, questões de piadinhas. Precisaria de uma conversa muito séria para colocar as pessoas no lugar delas." (Sabrina, gestora)

Novamente, há o reconhecimento dos problemas estruturais, mas uma falta de proatividade em implementar soluções. Conforme destacado por Souza e Emanuele (2023), é necessário que as lideranças assumam um papel ativo na promoção da inclusão, indo além do reconhecimento passivo dos problemas.

As entrevistas revelam uma dissonância entre as percepções das gerentes e as experiências relatadas pelos trabalhadores LGBTQIA+. Enquanto as gerentes expressam uma visão positiva e acreditam que a inclusão está sendo efetivamente praticada, os trabalhadores relatam situações de preconceito, discriminação e falta de apoio. Por exemplo, enquanto uma gerente afirma:

"Todo mundo sabe das suas responsabilidades, do que tem que ser feito. Se você faz o seu trabalho bem feito, não importa se é gay, lésbica ou trans; você pode fazer aquela função." (Bianca, gestora)

Um trabalhador relata:

"Sofri bastante preconceito; às vezes começava no emprego e não dava certo, tinha que sair, procurar outro emprego, e assim foi. Foi bem complicado por questão da minha sexualidade." (Carlos, homem trans)

Essa discrepância sugere que as gerentes podem não estar cientes das microagressões e discriminações sutis que ocorrem no ambiente de trabalho. Além disso, a falta de conhecimento aprofundado sobre as questões LGBTQIA+ limita a capacidade das gerentes de identificar e abordar esses problemas.

A literatura especializada destaca a importância do papel dos gestores na promoção de ambientes inclusivos. Segundo Almeida e Vasconcellos (2018), gestores informados e proativos são essenciais para combater o preconceito e a

discriminação no ambiente de trabalho. No entanto, as entrevistas sugerem que as gerentes possuem um conhecimento limitado e carecem de iniciativas concretas.

Kirschner (2022) enfatiza que o desconhecimento sobre identidades LGBTQIA+ e a falta de treinamentos específicos são barreiras significativas para a inclusão. As gerentes reconhecem a ausência de treinamentos:

"Nunca tivemos treinamentos ou algo que tratasse sobre a comunidade LGBTQIA+ ou diferenças de gênero, por exemplo."  
(Sabrina, gestora)

Essa lacuna evidencia a necessidade de investimentos em capacitação e educação dentro das empresas. Laurini, Santos e Campos (2023) discutem a importância de reconhecer os preconceitos estruturais e implementar políticas efetivas. As gerentes, embora reconheçam problemas na sociedade, parecem não transpor esse reconhecimento para ações práticas dentro das organizações.

A análise das entrevistas com as gerentes revela boas intenções e uma disposição geral favorável à inclusão de pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho. No entanto, há uma evidente falta de conhecimento aprofundado, ausência de políticas específicas e falta de ações concretas para promover a inclusão efetiva.

Essa desconexão entre o discurso e a prática pode resultar na perpetuação de ambientes onde o preconceito e a discriminação continuam presentes, mesmo que de forma sutil. As experiências dos/as trabalhadores/as evidenciam que ainda há muito a ser feito para garantir um ambiente verdadeiramente inclusivo e seguro.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho realizou uma análise qualitativa com trabalhadores/as LGBTQIA+ e gestores em Rolante, RS, com o objetivo de compreender os desafios enfrentados por essa população no mercado de trabalho e as percepções sobre inclusão e preconceito. As entrevistas revelaram experiências marcadas por discriminação, constrangimentos e exclusão, muitas vezes evidenciados em situações de microagressões, como piadas e comentários sobre trejeitos ou aparências. Apesar disso, os gestores entrevistados demonstraram, em sua maioria, boa vontade e apoio à inclusão, ainda que com limitações práticas para implementar mudanças efetivas no ambiente organizacional.

Um exemplo emblemático é a discussão sobre banheiros inclusivos<sup>4</sup>, mencionada por uma gestora, que condicionou sua implementação à existência de legislações específicas.

Hoje vem mudando muito as leis. Se tivesse uma lei dizendo que vocês precisam fazer, com certeza iríamos fazer. Iríamos ter. Por isso que eu julgo que a gente não pode discriminar ninguém, entendeu? Ninguém. Se tivéssemos ou não, mas viesse uma lei que seria preciso, todas as empresas, todas as indústrias precisam ter um banheiro assim, com certeza iríamos nos adequar. (Sandra, gerente)

Esse caso ilustra como, mesmo diante de intenções positivas, a falta de iniciativas concretas e de políticas claras nas empresas perpetua a exclusão da população LGBTQIA+.

A análise também destacou a discrepância entre as percepções dos gestores e as vivências dos/as trabalhadores/as, evidenciando que as boas intenções muitas vezes não se traduzem em práticas efetivas de inclusão. Essa desconexão reforça a necessidade de maior preparo das empresas para acolher a diversidade e criar ambientes verdadeiramente inclusivos, garantindo não apenas a presença, mas também a segurança e o bem-estar dos/as trabalhadores/as LGBTQIA+.

Além disso, a pesquisa aponta para a urgência de avanços legislativos no Brasil que protejam essa população de forma mais robusta, promovendo igualdade de oportunidades e combatendo o preconceito e a discriminação sistemática. A ausência de tais medidas contribui para a perpetuação de vivências marcadas por vulnerabilidades e traumas, afetando negativamente a qualidade de vida e a saúde mental dessas pessoas.

Por fim, este estudo demonstra que a inclusão da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho é um tema amplo e multifacetado, que exige esforços conjuntos das empresas, do governo e da sociedade civil. É um tema que também necessita de maiores debates e reflexões em relação ao mundo do trabalho formal. Pesquisas futuras podem aprofundar o debate, explorando outros aspectos dessa temática e contribuindo para a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo.

---

<sup>4</sup> Sobre esse assunto, chama a atenção um comentário informal após a entrevista: “Quando comecei na empresa eu usava o banheiro feminino, as mulheres começaram a implicar e mudei para o banheiro masculino, os outros homens também implicam, mas menos!” (Carlos, homem trans)

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, C. B.; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista Direito GV**, v. 14, p. 303-333, 2018.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Artigos 5º e 6º. Brasília, DF.

EMANUELE, L.; SOUZA, D. Cota x inclusão: LGBTQ+ no mercado de trabalho. **Revista Direito Unifacs**, 2023, v. 1 n.275 p. 11. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/8243>. Acesso em: 16 nov. 2024.

FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M. V. S. O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade de Brasília, Distrito Federal, 126 p.

KIRSCHNER, L. R. **Os desafios da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho: a falta de reconhecimento dos direitos de igualdade**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Universidade Federal da Fronteira Sul.

LAURINI, M. M.; SANTOS, S. A.; CAMPOS, P. A. S. "Eu não tenho preconceito, mas...": obstáculos na inserção e permanência de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho. **Acta Scientiarum**. Ciências Humanas e Sociais, v. 44, n. 2, p. e65503, 2023. DOI: 10.4025/actascihumansoc.v44i2.65503.

MARILAC, L.; QUEIROZ, N. **Eu, travesti**: memórias de Luísa Marilac. 1. ed. São Paulo: Editora Record, 2019.

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. Porto Alegre: Nuances, 2007.

REINERT, M.. **ALCESTE**: Analyse de femmes textuelles. Paris: Société Image, 1998.

ROCHA, M. Diversidade sexual e empregabilidade, preconceito, desafios e soluções para a isonomia. **Revista Brasileira de Sexualidade Humana**, v. 28, n. 2, p. 82–86, 8 nov. 2017.

RODRIGUES, S. A.. **Fazer-se no “Estado”**: uma etnografia sobre o processo de constituição dos “LGBT” como sujeitos de direitos no Brasil contemporâneo. 2014. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Estadual de Campinas.

SILVA, M. A.; LUPPI, C. G. ; VERAS, M. A. S. M.. Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 5, p. 1723-1734, 2020.

SULIANO, D.; IRFFI, G.; BARRETO, A. B. R. S.. Orientação sexual e seus efeitos no mercado de trabalho: um estudo com base na técnica de revisão sistemática. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, p. e0186, 2022.

## APÊNDICES - Roteiros das Entrevistas



### Roteiro de entrevista semi-estruturada da pesquisa TCC - Rafael de Souza - LGBTs no Mercado de Trabalho

Nome do(a) Entrevistado(a): \_\_\_\_\_

Nome Social: \_\_\_\_\_

Empresa: \_\_\_\_\_ Porte da Empresa: \_\_\_\_\_

Cargo na empresa: \_\_\_\_\_ Tempo de atuação da empresa: \_\_\_\_\_

Gênero: \_\_\_\_\_ Orientação Sexual: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_ Naturalidade: \_\_\_\_\_

Local da Entrevista: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/2024

Horário de início da entrevista: \_\_\_\_\_:\_\_\_\_\_

#### - Iniciar gravação:

Apresentação:

*Bom dia/ boa tarde / boa noite, meu nome é Rafael de Souza, sou estudante de tecnologia em processos gerenciais no IFRS Campus Rolante e estou realizando uma pesquisa de TCC sobre a inserção de trabalhadores LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Eu gostaria de conversar com você sobre essa questão. Lembro que para fins práticos de análise a entrevista será gravada, mas será mantido o sigilo acerca de sua identidade em todas as etapas da pesquisa. Podemos iniciar?*

#### 1. Identidade de Gênero e Orientação Sexual:

1.1 Como você se identifica em termos de identidade de gênero?

1.2 Qual é a sua orientação sexual?

1.3 Com que idade você se assumiu LGBTQIA+?

1.4 Você contou primeiro para sua família, amigos ou no trabalho?

1.5 Você se sentiu forçado(a) a se assumir em algum momento?

#### 2. Escolaridade:

2.1 Qual é o seu nível de escolaridade? Fale um pouco sobre sua trajetória educacional.

#### 3. Área de Atuação Profissional:



3.1 Em que setor ou área você trabalha atualmente?

3.2 Pode compartilhar um pouco sobre sua trajetória profissional? Com quantos anos você começou a trabalhar?

3.3 (se funcionário) *Há quanto tempo está no emprego atual?*

3.4 Quanto tempo você ficou no seu emprego anterior?

3.4 (se funcionário) *Você está empregado formalmente (com carteira assinada) ou de forma informal?*

3.5 (se funcionário) *O que o levou a escolher ou aceitar este emprego?*

3.6 (se empreendedor) Quais motivos levaram você a abrir este negócio?

3.7 (se empreendedor) Conte um pouco sobre a trajetória do seu negócio.

#### **4. Ambiente de Trabalho**

4.1 Como você descreveria o ambiente de trabalho na sua empresa?

4.2 Como são suas interações com os colegas de trabalho *(se empreendedor, colaboradores)?*

4.3 Você se sente aceito e respeitado (confortável em ser você mesmo ou precisou ser mais discreto/a) pelos seus colegas *(se empreendedor, colaboradores)?*

4.4 Como é a sua relação com supervisores ou gerentes (pula, se empreendedor)?

4.5 A empresa oferece instalações adequadas, como banheiros inclusivos?

4.6 Existem políticas de diversidade e inclusão na empresa?

#### **5. Preconceito e Discriminação**

5.1 Você já enfrentou ou enfrenta alguma forma de preconceito ou discriminação no ambiente de trabalho devido à sua identidade de gênero ou orientação sexual?

■ Se sim:

■ Pode descrever o que aconteceu?

■ Como essa experiência afetou ou afeta você profissional e pessoalmente?

5.2 Já presenciou situações de preconceito ou discriminação contra outros colegas LGBTQIA+?

#### **6. Identidade no Ambiente de Trabalho**

6.1 Você se sente confortável em assumir sua identidade de gênero e/ou orientação sexual no trabalho?

6.2 Já sentiu necessidade de esconder ou omitir sua identidade no ambiente profissional?

6.3 Acredita que sua identidade influenciou de alguma forma sua trajetória profissional (positiva ou negativamente)?

6.4 Você já se sentiu invadido(a) em sua intimidade com perguntas, curiosidades ou comentários sobre sua vida íntima no ambiente de trabalho?

#### **7. Políticas de Inclusão e Suporte**

7.1 Você está ciente de alguma política ou programa de diversidade e inclusão na sua empresa?

■ Se sim:

■ Na sua opinião, essas políticas são efetivas?

■ O que poderia ser melhorado?

7.2 A empresa oferece treinamentos ou recursos para promover a inclusão e combater o preconceito?

**8. Impacto na Vida Profissional e Pessoal**

8.1 De que maneira sua experiência como pessoa LGBTQIA+ afetou seu desenvolvimento profissional?

8.2 Como essas experiências influenciam seu bem-estar emocional e psicológico?

8.3 Você busca ou participa de redes de apoio ou grupos LGBTQIA+?

**9. Sugestões e Considerações Finais**

9.1 O que você acredita que poderia ser feito para melhorar a inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho?

9.2 Há algo mais que você gostaria de acrescentar ou que considera importante para esta pesquisa?

**Roteiro de entrevista semi-estruturada da pesquisa**

**TCC - Rafael de Souza - LGBTQs no Mercado de Trabalho**

Nome do(a) Entrevistado(a): \_\_\_\_\_

Empresa: \_\_\_\_\_ Porte da Empresa: \_\_\_\_\_

Cargo na empresa: \_\_\_\_\_ Tempo de atuação da empresa: \_\_\_\_\_

Gênero: \_\_\_\_\_ Orientação Sexual: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_ Naturalidade: \_\_\_\_\_

Local da Entrevista: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/2024

Horário de início da entrevista: \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_

**- Iniciar gravação:**

Apresentação:

*Bom dia/ boa tarde / boa noite, meu nome é Rafael de Souza, sou estudante de tecnologia em processos gerenciais no IFRS Campus Rolante e estou realizando uma pesquisa de TCC sobre a inserção de trabalhadores LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Eu gostaria de conversar com você sobre essa questão. Lembro que para fins práticos de análise a entrevista será gravada , mas será mantido o sigilo acerca de sua identidade em todas as etapas da pesquisa. Podemos iniciar?*

**1. Perfil Profissional:**

1.1 Qual é o seu cargo atual na empresa?



1.2 Há quanto tempo você ocupa uma posição de gerência ou supervisão?

1.3 Em que setor ou departamento você atua?

1.4 Quantos funcionários estão sob sua supervisão ou autoridade?

1.5 Qual é a sua formação escolar ou universitária?

1.6 Você já participou de treinamentos relacionados à gestão de pessoas no tema diversidade e inclusão?

## **2. Experiência com Trabalhadores LGBTQIA+:**

2.1 Você atualmente gerencia funcionários que se identificam como LGBTQIA+?

2.2 Já gerenciou anteriormente funcionários LGBTQIA+?

- Se sim, por quanto tempo?

2.3 Como você descreveria sua relação com esses funcionários(as)?

2.4 Houve alguma situação específica que marcou sua experiência gerencial com a comunidade LGBTQIA+?

## **3. Conhecimento e Percepção sobre a Comunidade LGBTQIA+:**

3.1 Como você avalia seu nível de conhecimento sobre as questões que afetam a comunidade LGBTQIA+ no ambiente de trabalho?

3.2 (se sim) Onde ou como você obteve informações sobre esses temas? (Treinamentos, leituras, experiências pessoais etc.)

3.3 Qual é a sua opinião sobre a importância da inclusão de trabalhadores LGBTQIA+ nas empresas?

## **4. Políticas e Práticas Organizacionais:**

4.1 Sua empresa possui políticas específicas de diversidade e inclusão voltadas para a comunidade LGBTQIA+?

- Se sim:
  - Quais são elas e como são implementadas?
  - Como essas políticas são comunicadas aos funcionários?
  - Os gerentes recebem orientações específicas sobre como aplicá-las?
  - Qual é o seu papel na implementação dessas políticas dentro da sua equipe?

## **5. Desafios e Soluções:**

5.1 Quais desafios você já enfrentou ao gerenciar funcionários LGBTQIA+?

- Se sim:
  - Pode citar exemplos específicos?



5.2 Como você lida com situações de preconceito ou discriminação na sua equipe?

- Já teve que intervir em alguma situação? Como foi o processo?

5.3 Você sente que precisa de mais recursos ou suporte para gerenciar questões relacionadas à diversidade?

#### **6. Ambiente de Trabalho e Cultura Organizacional:**

6.1 Como você descreveria o ambiente de trabalho da sua empresa em relação à diversidade e inclusão?

6.2 Você acredita que a empresa promove uma cultura inclusiva para funcionários LGBTQIA+?

6.3 Quais iniciativas a empresa realiza nesse sentido?

6.4 Os funcionários LGBTQIA+ têm canais seguros para expressar preocupações ou sugestões?

6.5 A empresa dispõe de infraestrutura adequada ao público LGBTQIA+, como banheiros inclusivos, por exemplo?

#### **7. Treinamento e Desenvolvimento:**

7.1 Você já participou de treinamentos sobre diversidade e inclusão, especificamente relacionados à comunidade LGBTQIA+?

7.2 (se sim) Como avalia a eficácia desses treinamentos?

7.3 (se sim) O que poderia ser melhorado?

7.4 Você identifica áreas onde mais treinamento ou informação seria benéfico para você ou sua equipe?

#### **8. Boas Práticas e Experiências Positivas:**

8.1 Pode compartilhar exemplos de situações em que a inclusão de funcionários LGBTQIA+ foi bem-sucedida na sua equipe?

8.2 Quais práticas ou abordagens você considera eficazes para promover a inclusão e o respeito na equipe?

8.3 De que forma você incentiva a diversidade e a inclusão no dia a dia de trabalho?

#### **9. Sugestões e Considerações Finais:**

9.1 O que você acredita que a empresa poderia fazer para melhorar a inclusão de funcionários(as) LGBTQIA+?

9.2 Que conselho daria a outros gerentes que buscam promover um ambiente inclusivo?

9.3 Há algo mais que gostaria de acrescentar ou que considera importante para esta pesquisa?