



## Ingresso e Permanência no Trabalho e Emprego por Sujeitos LGBT+ em Belo Horizonte, Brasil

*Henrique da Silveira Zanin<sup>1</sup>, Leandro dos Santos Ferreira<sup>2</sup>, Luiz Paulo Ribeiro<sup>3</sup>*

**Resumo:** Este artigo contextualiza desafios das minorias sexuais e de gênero nas relações de emprego e trabalho em Belo Horizonte/MG. Realizou-se estudo quantitativo por meio de questionário estruturado que foi aplicado por conveniência e disponibilidade. Das respostas coletadas, 133 delas atendiam aos critérios se considerar LGBT+ e residir em Belo Horizonte. A amostra foi composta por gays, lésbicas, bissexuais, transexuais, dentre outros. Os dados foram analisados a partir de estatística básica e análise de conteúdo lexical. Constatou-se que 0,33 está desempregado ou no mercado informal, 0,37 recebe mensalmente até um salário mínimo e somente 0,16 afirma ser altamente respeitado no trabalho. A maioria não conhece nenhuma empresa pró-LGBT (0,57) e medo é o principal motivo para não se assumir no trabalho (0,55). Percebeu-se a importância das políticas de inclusão e igualdade nas empresas, para que esse grupo experimente bem-estar no trabalho, visto que enfrentam dificuldades cotidianas, mesmo na utilização de banheiros.

Palavras-chave: População LGBTs; Mercado de trabalho; Empregabilidade; Preconceito.

## Access to and Continuation of Work and Employment by LGBT+ People in Belo Horizonte, Brazil

**Abstract:** This article contextualizes the challenges of sexual and gender minorities in employment and work relations in Belo Horizonte, Brazil. A quantitative study was performed using a structured questionnaire that was answered based on convenience and availability. 133 of the responses collected met the criteria of considering themselves LGBT+ and live in Belo Horizonte. The sample was made up of gays, lesbians, bisexuals, transgender, among others. Data were analyzed through basic statistics and lexical content analysis. It was found that 0.33 is unemployed or in the informal market, 0.37 earns up to a minimum wage monthly and only 0.16 affirms to be highly respected in the work environment. Most do not know any pro-LGBT companies (0.57) and fear is the main reason for not coming out at work (0.55). Therefore, this article acknowledges the importance of inclusion and equality policies within the companies, so that this group experiences well-being at work, since they face daily difficulties, even when using the bathroom.

**Keywords:** LGBT's population; Job market; Employability; Prejudice.

<sup>1</sup> Advogado, Mestrando em Direitos Humanos pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD-USP). São Paulo, Brasil. Contato: henriquezanin@outlook.com;

<sup>2</sup> Graduado em Comunicação Social com habilitação em Relações Públicas. Especialista em Gestão Estratégica de Negócios, Graduando em Direito pelo Centro Universitário UNA. Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. Contato: leandro.ssanfer@hotmail.com;

<sup>3</sup> Psicólogo, Doutor em Educação, Professor do Departamento de Ciências Aplicadas à Educação (DECAE) da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (FAE-UFMG). Minas Gerais, Brasil. Contato: luizpr@ufmg.br Belo Horizonte.

## Introdução

As minorias sexuais e de gênero (MSG) englobam indivíduos inferiorizados pela sociedade unicamente por razão da orientação sexual ou identidade de gênero disforme da heteronormatividade (DONNELLY, 2003). Sob a sigla MSG podemos englobar toda a gama de sujeitos que de alguma forma estão em desacordo com o padrão cisheternormativo, ou seja, podem possuir identidades de gênero transgênera, ou ainda, possuir condutas sexuais homoeróticas ou bissexuais. Complementarmente, não existem estudos que estimam o contingente populacional de pessoas transgêneras no Brasil ou no município de Belo Horizonte. Entretanto, como em Cunha e Rios (2006), a partir da amostragem feita nos Estados Unidos, as estimativas de população transgênera no Brasil estão entre 0,6% a 2,8% da população total. Partindo dessa proposição, estima-se que em Belo Horizonte, capital do estado de Minas Gerais, existam entre 15.142 e 70.666 pessoas transgêneras. e parco estudo pelas ciências sociais e jurídicas, conforme verificou Melo (2017 apud MELO; SILVA; DIAS; GOMES FILHO, 2017) sobre a homofobia e a comunidade LGBTQ+ em suas diversas facetas, devido ao preconceito e hostilização atribuído ao tema.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Núcleo de Tendências e Pesquisa do Espaço Experiência da Escola de Comunicação, Artes e Design (DEBELUCK; TIMM, 2015), estima-se que há uma expressiva parcela de habitantes brasileiros contida na população LGBTQ+, totalizando 9% da população nacional – aproximadamente 18 milhões de pessoas – sendo que destes, 23,4% são bissexuais, 25,5% gays e 7,6% lésbicas. Apesar de o Brasil ser o país que mais mata LGBTQ+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, gênero *queer*, intersexuais, agêneros e outros) no mundo, em números absolutos (INTERNATIONAL LESBIAN, GAY, BISEXUAL, TRANS AND INTERSEX ASSOCIATION, 2017), há uma crescente estimativa de brasileiros e brasileiras que se identificam como não-heterossexuais (INSTITUTO BRASILEIRO DE OPINIÃO PÚBLICA E ESTATÍSTICA, 2013).

Apesar destes números, Göçmen e Yılmaz (2016) constataram que a maioria dos ramos de trabalho são de difícil acesso para as minorias sexuais e de gênero, como se de fato houvesse uma separação informal do que pode e não pode ser procurado por esse público no mercado de trabalho. Tal constatação justifica o desenvolvido de tal estudo sobre o acesso e permanência no trabalho pelas minorias sexuais e de gênero.

Mesmo diante de um posicionamento doutrinário, dos princípios constitucionais e da obrigação estatal de garantir que o direito ao trabalho seja exercido sem discriminação de qualquer tipo, sobretudo pelos indivíduos e grupos desamparados (RENAULT e RIOS, 2010; PILLAY, 2013), percebe-se que a prática do mercado brasileiro contemporâneo se mostra destoante e distante do legislado, ocorrendo reiteradas violações cotidianas (FREITAS JUNIOR, 2014). Esses números podem estar ligados a um contexto de ativismo dos movimentos sociais estadunidenses, que trouxeram “des-fixação, ressignificação e remodelação das concepções de sujeito”, acarretando no desenvolvimento de novas concepções na política de gênero (MELO; SILVA; DIAS; GOMES FILHO, 2017, p. 61).

Assim, não são raros os relatos de discriminação, assédio e demais tipos de microagressões à população LGBTQ+ no local de trabalho. Segundo pesquisa do Trades Union Congress (2017), 1 (um) a cada 3 (três) LGBTQs no Reino Unido relatou ter sofrido assédio ou discriminação no trabalho, sendo 39% destes por colegas de trabalho, 29% pelo gestor e 14% pelo cliente ou paciente. Não somente, mas 62% de todos os participantes já escutaram alguma piada direcionada a eles pelos colegas de trabalho. Apenas um terço destes reportou o último incidente de assédio ou discriminação, destacando-se que somente a metade (51%) dos participantes da pesquisa fala sobre sua sexualidade ou sexo de nascimento no trabalho.

O relatório revela também que quase um quarto dos LGBTQs do Reino Unido pesquisados (23%) relataram ter sido “expulsos do armário”. Na realidade brasileira, este fenômeno também ganha destaque, gerando incômodo e violação da liberdade (SIQUEIRA et al., 2009). Mais da metade dos respondentes disse que a experiência de assédio ou discriminação no trabalho refletiu negativamente na saúde mental. A questão se agrava quando pensadas as pessoas trans separadamente, em uma realidade de quase 50% de exclusão, comparadas com 35% de pessoas cisgêneros.

Em outra pesquisa, realizada pela consultoria Elancers e relatada por Sales (2017), verificou-se que 7% das empresas brasileiras não contratariam homossexuais “de jeito nenhum”, e outras 11% não os selecionariam para representá-las. O grupo de afinidade LGBTQ+ das empresas é composto, em maior parte, por homens gays e brancos. Há menor presença de mulheres, LGBTQs negros e, principalmente, transexuais e travestis, esta última letra percebida como um grande desafio para as organizações, que estão despreparadas para lidar com seus problemas, como a baixa escolaridade (SALES, 2017). Corroborando o entendimento de Martins (2017, p. 258) explicam que “os padrões culturais de gênero e sexualidade são

construídos historicamente e reproduzidos por diversas instâncias sociais como família, igreja e a escola”, sendo que o mercado de trabalho não se furta a fazer o mesmo.

Neste sentido, as lésbicas teriam dificuldades de crescimento na carreira, enquanto as transexuais não teriam sua identidade feminina respeitada. Além disso, diferentemente das outras categorias estudadas, para as travestis a invisibilidade é algo comum e estas também sofreriam mais violência física do que outros tipos de agressões. A população T se encontra em situação ainda mais preocupante (GÖÇMEN; YILMAZ, 2016), visto que há também discriminação no que concerne à maneira de se vestir, portar, falar no e para o trabalho, todos os aspectos citados em meio a estereótipos (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIEIRI, 2010).

Segundo Araújo (2000), essa identidade alheia ao prisma da maioria dificulta a integração social, causando segregação e rejeição. No mesmo sentido, conforme Adelman (2003), parte das violações advém desse fato de o mercado estar segmentado somente em homem e mulher, sendo que qualquer pessoa diferente disso causa confusão e rejeição. O problema retratado, no entanto, não está somente no acesso ao trabalho, mas, também, na sua manutenção, visto que “mesma ambiguidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem” (ADELMAN, 2003, p. 84).

Esse entendimento corrobora com o que diz Gomes (2008), ao afirmar que a restrição à liberdade de trabalhar não se dá somente numa eventual rescisão do contrato de trabalho, mas também antes de consumado o ajuste e durante sua execução (IRVING, 2015; GÖÇMEN; YILMAZ, 2016), inclusive. Ademais, existe por parte da população trans e travesti, o medo que os outros descubram o sexo de nascimento (SINGH; MENG; HANSEN, 2018), o que também dificulta o acesso ao trabalho. Dessa forma, à margem da educação formal por causa da discriminação, combinada em muitas ocasiões com preconceito étnico-racial, pessoas transgêneras optam por ingressar no mercado de trabalho informal, recorrentemente, se dirigem à prostituição (SOUZA, 2008; SAMPAIO, 2009). É devido a isso que há uma mudança no cenário de empregabilidade quando, tornando invisíveis as questões de gênero, “passam”<sup>1</sup> despercebidas quando não apresentam antagonismos entre corpo e identidade de gênero (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2013).

No contexto internacional, na contramão dos problemas verificados domesticamente, Geoffroy e Chamberland (2015) apontam que no Canadá, Suíça, França, Bélgica e em alguns

---

<sup>1</sup> “Passar” se refere à possibilidade de um sujeito não ser reconhecido por seu gênero ou orientação sexual diversa da heterossexualidade. A isso dá-se o nome de passibilidade.

dos estados dos EUA existem legislações trabalhistas que protegem os LGBTs contra a discriminação, muito embora essa legislação não elimine a existência de casos de violência, devido às microagressões, que afetam 90% dos sujeitos pesquisados. Ainda sobre a realidade estadunidense, Riley (2008) aponta que no ranking Fortune 500, que trata das maiores corporações, 94% das empresas têm políticas de não discriminação sobre orientação sexual e 82% incluem identidade de gênero e sua expressão nas suas agendas e programas.

Dessa forma fica mais fácil verificar que não é uma eventualidade a violência sofrida pelos sujeitos LGBT+ quando estão nos seus empregos, não sendo raros os estudos que demonstram que tanto a discriminação pode ser um elemento psicopatogênico, quanto um ambiente respeitoso seja um potencializador da subjetividade e sociabilidade, trazendo satisfação pessoal e realização profissional (GEOFFROY; CHAMBERLAND, 2015; MENEGON; CASADO, 2015; BISCALCHIM; ARAÚJO, 2016).

Dessa forma, a importância de se lançar luz sobre as relações estabelecidas dentro do ambiente de trabalho se dá pelo fato de o trabalho ser um dos principais meios de inserção dos indivíduos na estrutura social. Quando esse ambiente apresenta especificidades segregativas e discriminatórias, os indivíduos passam a ser afetados de forma mais ampla do que apenas na privação ao exercício pleno de uma atividade laboral, afetando outros aspectos vitais (ANTUNES, 1999), gerando sofrimento e adoecimento.

Assim, o trabalho é considerado uma forma de realização do homem como pessoa, para participação em sociedade e desenvolvimento (FREITAS JUNIOR, 2006). Estar excluído das instituições de trabalho é, neste sentido, estar fora de uma sociedade. Dejours (1988) já identificava que a vivência da exclusão e da vulnerabilidade sociais caminham juntas, o que pode indicar que a dificuldade para a inclusão dos sujeitos LGBT+ no mercado de trabalho pode colaborar para que sejam vistos como corpos marginalizados e para a não valorização social.

Diante dessas, bem como tantas outras violações existentes, percebe-se a necessidade da elaboração de políticas afirmativas para reequilibrar a balança da igualdade frente à nítida desvantagem de um grupo em face a outro (GOMES, 2008) no acesso ao trabalho. Assim, esse artigo buscou entender como é o mercado belo-horizontino, uma das grandes capitais brasileiras, quanto ao acesso das minorias sexuais e de gênero aos postos de trabalho e emprego.

Entendemos como Lavinias (2001) que o termo empregabilidade é algo que tenta superar a responsabilização exclusiva do trabalhador para conseguir trabalho – ou seja, de suas competências – verificando condições econômicas e psicossociais para determinar o grau de

aptidão para um determinado trabalho. Surge então a necessidade de entender a correlação entre trabalho e emprego para a população LGBT+ para compreender a sua empregabilidade e possíveis ações legislativas, políticas e sociais para a superação de estigmas e exclusão social que possa surgir dessa relação.

## **Procedimentos Metodológicos**

Para avaliar da correlação entre trabalho e emprego e população LGBT+, realizou-se estudo quantitativo sobre a entrada e permanência deste grupo social no mercado de trabalho de Belo Horizonte/MG.

Para a coleta de dados, utilizou-se questionário estruturado, composto de questões abertas e fechadas selecionadas e estruturadas com o propósito de se traçar contornos sobre os estratos da população LGBT+ de Belo Horizonte, especialmente sobre o trabalho. Dessa forma, as perguntas foram elaboradas de forma a se identificar se trabalham, em qual ramo trabalham, o tipo de vínculo empregatício, a renda mensal percebida, eventuais percalços da identidade de gênero ou orientação no acesso ao trabalho, percepções desses sujeitos sobre determinadas profissões e cargos, dentre outras questões.

O questionário foi aplicado online de maio a julho de 2018. A participação dos respondentes aconteceu por conveniência – amostra não probabilística – e disponibilidade. Foram coletadas 217 respostas do questionário eletrônico, sendo que 133 delas atendiam aos critérios ser/se considerar LGBT+ e residir em Belo Horizonte. A amostra (n = 133) foi composta por gays (0,63), lésbicas (0,16), bissexuais (0,11), transexuais (0,04) e outros (0,04). Sobre a idade, a maior parte dos respondentes tinha entre 20 e 29 anos no momento de resposta ao questionário (0,72). Houve, ainda, respondentes entre 12 e 19 anos (0,02), entre 30 e 39 anos (0,18), entre 40 e 49 anos (0,06) e entre 50 e 59 anos (0,007).

Como é necessário para pesquisas com participação de sujeitos humanos, a pesquisa foi submetida e aprovada no Comitê de Ética em Pesquisa (89508618.9.0000.5093) e, antes da participação, os respondentes aceitaram/assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido. Os dados foram analisados e tratados a partir de estatística básica e análise de conteúdo léxica através do software IRAMUTEQ (CAMARGO e JUSTO, 2013) e a apresentação dos resultados será feita em sessão própria, a seguir.

## **Apresentação e Análise de Resultados**

Para a apresentação e análise de dados inicialmente faz-se uma caracterização desses sujeitos, logo após adentramos sobre os demais achados da pesquisa. Sobre o tipo de vínculo no momento de resposta à pesquisa, 24% estava desempregado, 9% desenvolvia ocupação informal, 42% era celetista, 9% era funcionário público, bem como outras respostas (15%), dentre as quais destaca-se desenvolvimento de estágio remunerado (4%) e bolsista de graduação ou pós-graduação (4%).

A maior parte dos sujeitos pesquisados, quase 60%, encontra-se em vínculo formal de emprego, que apesar de um percentual elevado, demonstra que podem existir elementos que excluem os demais 40% da amostra do mercado de trabalho. Dos sujeitos que estão empregados, 67% se identifica como homem gay. Em consequência dos dados acima, quando perguntados sobre a renda mensal, 6% respondeu que não possui qualquer renda, 15% respondeu que não possui renda fixa, 16% percebe até um salário mínimo por mês, 31% entre 2 e 3 salários mínimos, 17% entre 3 e 6 salários mínimos, 11% mais do que 6 salários mínimos e 1% assinalou a opção outros.

Sobre a entrada no mercado de trabalho, mais da metade dos respondentes afirmou não ter tido problemas para conseguir emprego (54%), ou seja, nos processos seletivos e na admissão ao trabalho não houve verificação de discriminação ou violência de gênero. Dentre os que tiveram problemas (42%), 21% das situações foi de problemas decorrentes da orientação sexual ou identidade de gênero. Destes, verificamos que um terço dos que encontraram problemas são pessoas transgêneras (travestis e transexuais).

Sobre a orientação sexual/identidade de gênero no ambiente de trabalho, 28% respondeu que os colegas de trabalho, chefes e/ou líderes não percebem ou sabem da orientação sexual/identidade de gênero, 28% disse que não é um assunto discutido, 33% apontou que é um assunto tratado sem demonstração de preconceitos, 16% respondeu que é altamente respeitado no ambiente de trabalho quanto a esse aspecto e 8% disse que é sempre alvo de piadas e pequenos comentários. Correlacionando estes dados com o perfil dos sujeitos, podemos verificar que daqueles que dizem que são altamente respeitados, 66% é de homens gays; dentre os que são alvo de microagressões, nenhum sujeito se identifica como mulher lésbica e apenas 16% possui vínculo formal.

Em um segundo cruzamento de dados, percebe-se que 9% dos sujeitos que se autodenominam gays, 14% das lésbicas e 14% dos bissexuais respondentes relataram ter tido problemas relacionados à orientação sexual ou identidade de gênero para acesso ao mercado de trabalho, enquanto todos os sujeitos transgêneros respondentes os experimentaram. Essas observações sobre entrada no mercado de trabalho podem se relacionar à passabilidade e melhor aceitação dos homens, mesmo gays, no ambiente de trabalho (SALES, 2017).

Sobre o processo de se revelar não heterossexual ou não cisgênero – sair do armário, *coming out* –, 60% falou que desde o princípio do processo seletivo sobre o assunto e/ou não encontrou problemas, 19% falou ainda durante o processo, 7% foi coagido a falar sobre o assunto e 12% se encaixa em outras situações – dentre elas, 9% não se assumiu no trabalho. A porcentagem de indivíduos que foi coagido a falar sobre o assunto corrobora os estudos de Siqueira et al. (2009) sobre a existência de sujeitos “expulsos do armário”, em clara violação à intimidade.

Dentre os motivos citados como resposta à pergunta aberta sobre quais motivos levariam uma pessoa a não assumir sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho, as palavras mais citadas foram “medo” (55%), “preconceito” (36%), “discriminação” (9%), “perder” (8%), “retaliação” (4%), “demissão” (0,09). Tais indicações também podem ser vistas através da Imagem 01 e demonstram que ter orientação sexual ou identidade de gênero destoantes da heteronormatividade ainda é considerado fator negativo no mercado de trabalho, corroborando os estudos de Geoffroy e Chamberland (2015) e Carrieri, Souza e Aguiar (2017).

Perguntados se conhecem alguma empresa que execute políticas pró-LGBT – políticas que promovam uma igualdade de acesso e manutenção do emprego formal, assim como políticas de respeito à livre orientação e identidade de gênero no trabalho –, a maioria declarou não conhecer nenhuma (57%). A ausência de conhecimento sobre empresas que são respeitadas às minorias sexuais de gênero demonstra a falta de visibilidade das políticas organizacionais que tem esta meta, assim como a supremacia de multinacionais que utilizam dessas políticas em detrimento das empresas nacionais. Fruto disso é a verificação que empresas como Google (5%), Thoughtworks (5%), Carrefour (3%), Centro Universitário Una (1%), Apple (1%) e Hotmart (1%) foram citadas pelos outros respondentes. A ignorância a essas ações pode indicar a escassez de políticas empresariais ligadas ao bem-estar das minorias sexuais e de gênero, bem como a falta de divulgação das mesmas.

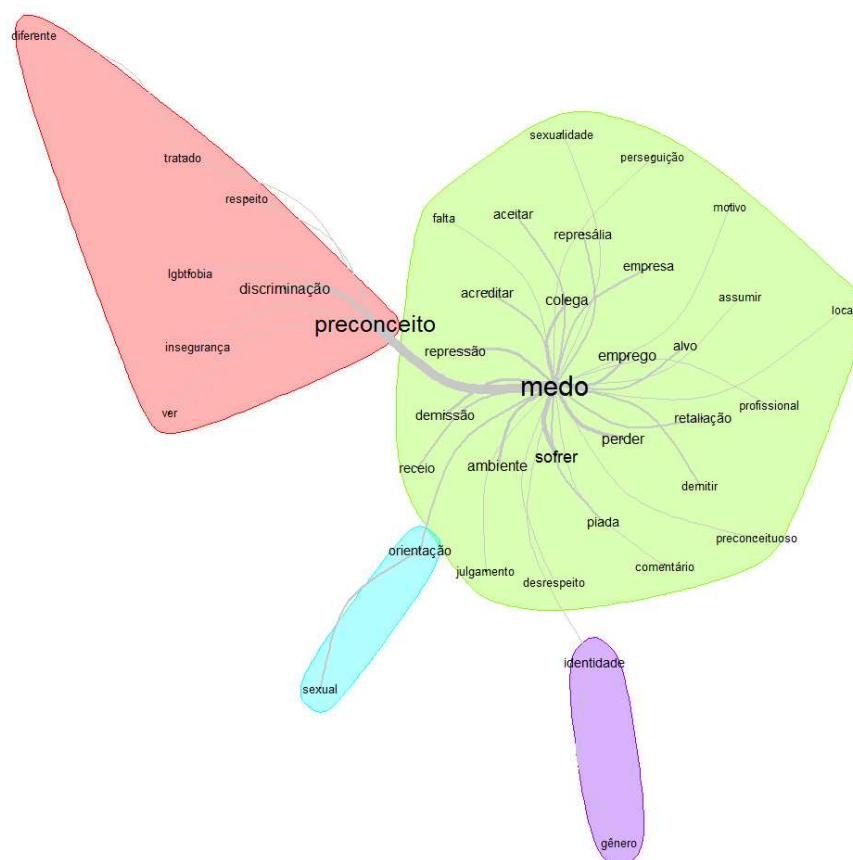
Diferentemente da resposta anterior, quando perguntados sobre quais ações empresariais (políticas organizacionais) podem ser consideradas positivas para a população



LGBT+ no mercado de trabalho, as ações citadas, englobadas de forma geral em grupos de pertinência, destacam-se: respeito, igualdade de direitos, contratação e ambiente de trabalho sem discriminação (35%); promoção de palestras, informativos, cartilhas, discussões, workshops, debates sobre a temática LGBT+ (18%); celebração da diversidade e visibilidade (9%); criação de alguma espécie de reserva de vagas para o público LGBT+ (9%); possibilidade de utilização e reconhecimento do nome social adotado (6%). As palavras respeito (20%) e igualdade (11%) apareceram recorrentemente quando os respondentes foram perguntados sobre o que se esperar de uma empresa pró-LGBT, o que corrobora as respostas fornecidas à questão anterior. Somente 0,16 dos participantes não respondeu ou afirmou não saber o que esperar.

A análise qualitativa dos dados demonstrada pela Imagem 01, auxilia no entendimento dos motivos que as pessoas entrevistadas tem ou não para se assumir no trabalho. O “Medo” ocupa centralidade nas respostas dos sujeitos da pesquisa, estando intensamente relacionado ao preconceito e as decorrências deste: o medo de sofrer preconceito pode embotar as tentativas dos sujeitos de vivenciarem ou exporem sua sexualidade e identidade de gênero no trabalho.

**Imagem 01:** Resposta à pergunta “Quais os motivos levam uma pessoa a assumir ou não sua orientação sexual ou identidade de gênero no trabalho?” – Análise de similitude - Iramuteq



**Fonte:** Iramuteq, dados da pesquisa.

Ao serem perguntados sobre os principais problemas encontrados por lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros no ambiente de trabalho dentre os itens “estereótipo”, “falta de conhecimento”, “preconceito”, “piadas” e “uso do banheiro”, destaca-se a marcação dos item preconceito como o mais marcado para todos os grupos (lésbicas 66%; gays 76%; bissexuais 51%; transgêneros 75%). O item “piadas” foi o segundo mais relevante para os respondentes nos grupos lésbicas (59%), gays (76%) e bissexuais (51%), mas foi superado pela “utilização do banheiro” no grupo de transgêneros (78% contra 075%). Esse último item foi considerado menos relevante pelos demais grupos (lésbicas 20%; gays 36%; bissexuais 11%), o que demonstra a atual luta da comunidade transgênera para o reconhecimento e respeito da identidade de gênero no ambiente de trabalho.

Sobre a correlação entre profissões/cargos e os estratos da população LGBTs diante daquilo que os respondentes presenciavam no mercado de trabalho em Belo Horizonte, destaca-se a marcação recorrente da opção “nenhum deles”, ou seja, os respondentes não enxergavam qualquer dos integrantes dos estratos LGBT+ para profissões/cargos como gerente de banco (69%), profissional liberal com nível superior (41%), profissional concursado (48%), professorx de ensino superior (39%). Outro fato relevante nesses mesmos casos foi a marcação da opção “homens homossexuais” para as mesmas profissões supracitadas, sempre em segundo lugar e em alguns itens superando a marcação da opção “nenhum deles” (gerente de banco 19%, profissional liberal com nível superior 39%, profissional concursado 32%, professorx de ensino superior 47%). Mostra-se, dessa forma, que o homem, mesmo gay ocupa espaço de maior aceitação nas empresas, conforme já se corroborou nesta mesma pesquisa, embasando-se em Sales (2017).

Por fim, quando questionados sobre qual estrato da população LGBT+ encontra mais dificuldades para ter um emprego, a grande maioria respondeu serem os transgêneros (88%, sendo que 60% respondeu “travestis”, 16% respondeu “mulheres trans”, 6% respondeu “homens trans” e 4% responderam a população T em geral). Também foi a opção transgênero a mais marcada quando perguntados sobre com qual estrato LGBT+ o profissional do sexo se correlacionava (84%, com destaque para a categoria travestis, com 74% do total).

A vulnerabilidade do grupo de transgêneros, em especial das travestis, é sabida e corroborada por diversos estudos e advém da baixa escolaridade devido à discriminação (SOUZA, 2008; SAMPAIO, 2009), o medo de que descubram o sexo de nascimento no ambiente formal de trabalho (IRVING, 2015; GÖÇMEN; YILMAZ, 2016), e o fato de o

mercado estar segmentado somente em homem e mulher, sendo que qualquer pessoa diferente disso causa confusão e rejeição (ADELMAN, 2003).

## **Considerações Finais**

O estudo demonstra que homens gays possuem mais facilidades de inserção no mercado de trabalho, sendo que dentro da amostragem da pesquisa 60% encontram com vínculo formal. Assim, é possível verificar dentro da amostra da pesquisa que o sujeito homem cisgênero homossexual, não afeminado, sofrem menos assédio e preconceitos, levando-os para cargos maiores dentro das empresas e com salários mais altos, caso eles não demonstrem quaisquer traços de sua homoafetividade. Essa ideia é aplicada também para as mulheres cisgêneras lésbicas não estereotipadas (masculinizadas).

Nesta análise correlacionado com o motivo pelos quais os homens gays não se assumem, pode-se perceber que o medo faz com que eles não deixem claro sua orientação sexual no trabalho, uma vez que estes já sofreram algum tipo de retaliação. Fica cada vez mais evidente que os sujeito transgêneros ainda estão fora do mercado de trabalho devido aos estereótipos marginalizados. Mesmo assim, quando estes sujeitos encontram trabalho sofrem com a estereotipia.

Por outro lado, avaliando os sujeitos que se consideraram desempregados, se torna um ponto de alerta para se pensar o real motivo pelos quais se encontram nessa situação. Pode-se perceber que de alguma forma que estes foram vítimas de algum assedio ou até mesmo foram desligados de suas atividades na empresa devido ao simples fato de terem se assumido ou percebido a sua orientação sexual, ou seja, vítimas de microagressões e/ou preconceito.

O que podemos pensar é que mesmo diante de tantos projetos submetidos no Congresso Nacional, infelizmente não há nenhum que possam garantir os direitos empregatícios da população LGBTQ+ nas empresas e organizações privadas. Atualmente, o sistema público cumprindo o princípio da proporcionalidade e com o intuito de assegurar a igualdade no mercado de trabalho para ingresso em sistemas públicos, a população de travestis, transexuais, transgêneros e intersexuais podem participar dos sistemas de cotas em candidaturas de vagas, diferentemente das empresas privadas, por mais que existam estudos para essa finalidade. Projetos dessa natureza fazem com que os números de desemprego, assédio no trabalho e até mesmo exclusão, apresentados neste artigo, possam reduzir.

Sabemos que são poucas as empresas que possuem políticas estabelecidas especificamente para atendimento da população LGBTQ+. As que existem, que ainda realizam a contratação, normalmente, são de grande porte e que facilmente possuem uma visibilidade no mercado em que atuam. Mesmo assim, foi possível perceber também que as empresas que possuem algum tipo de recrutamento e seleção para abranger a população LGBTQ+ ainda não estão preparadas para tornar essa informação pública ou não publicizam tais informações. Além das questões que vem de cunho do preconceito, a visibilidade sobre essas políticas, em pequenas, médias ou grandes empresas ainda não são divulgadas. Também se torna relevante, neste contexto, a criação de medidas e programas de formação profissional para essa população fazendo com que o ponto de baixa qualificação não seja um requisito para a não contratação desse profissional.

Esta pesquisa indica que a população transgênera tem mais dificuldades para encontrar e permanecer no emprego em Belo Horizonte, levando a crer que o que aconteceu com esta amostragem possa se estender para outras regiões do Brasil, tendo em vista os estados com índice mais alto de violência de gênero. Muito embora seja vedado constitucionalmente proibir, inibir ou deixar de contratar um profissional decorrente de sua identidade de gênero, mas, esta legislação por vezes não é cumprida integralmente, sendo visionário somente nos casos de proteção dos direitos de Mulheres Cis. Por isso, o quadro mais grave que leva essa dificuldade de colocação e ou recolocação é a falta de políticas públicas, com o foco em formação profissional e criação de leis de criminalização da LGBTQfobia, que pode reduzir o impacto que o preconceito causa no mercado de trabalho. Projetos de leis como estes, estão parados no congresso sem possibilidade de data análise.

Portanto, o presente estudo identificou os desafios encontrados pela população LGBTQ+ nas relações de trabalho e emprego, (re)afirmando que de fato ainda existem dificuldades para permanecer ou encontrar empregos simplesmente por causa da orientação sexual, embora já não existam políticas em algumas empresas sobre a inclusão da diversidade nas organizações. Diante da repercussão que pode-se perceber nos ambientes e relações de trabalhos para essa população, que são frequentemente marginalizadas e alvo de preconceito, discriminação e leva-se a afirmar até de exclusão, se tornam relevantes futuras pesquisas e estudos de mapeamentos de políticas de formação da população LGBTQ+ que buscam aprimorar e qualificar profissionais para empresas privadas, e buscar empresas que possuem em sua política institucional e na sua forma de gestão a inclusão dessa população. Propõe-se também, com esse estudo que seja um direcionamento para empresas e a população, não somente a LGBTQ+ mas todas, a realização de

pesquisas nessa temática, para que sejam minimizados o preconceito e a discriminação no mercado de trabalho e, conseqüentemente, o índice do cenário de desemprego e/ou a inserção desses profissionais no mercado informal.

## Referências

ADELMAN, Meryl; AJAIME, Emmanuelle; LOPES, Sabrina Bandeira; SAVRASOFF, Tatiana. Travestis e transexuais e os outros: identidade e experiências de vida. **Gênero**, Niterói, v. 04, n. 01, p. 65-100, 2003.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional do transexual**. São Paulo: Saraiva, 2000.

BISCALCHIM, Silvia Maria; ARAUJO, Reinaldo Kovalski de. **Políticas públicas para ingresso da(o) jovem LGBT no mercado**. Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2016.

CAMARGO, B.; JUSTO, A.. **Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ**. Florianópolis: Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição (LACCOS) – UFSC, 2013. Disponível em: [www.iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-en-portugais](http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-en-portugais)

CARRIERI, Alexandre de Pádua; SOUZA, Eloisio Moulin de; AGUIAR, Ana Rosa Camillo. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014.

CUNHA, Leandro Reinaldo da; RIOS, Vinícius Custódio. Mercado transgênero e a dignidade da pessoa humana sob perspectiva do capitalismo humanista. **Revista dos tribunais**, São Paulo, v. 972, out. 2016.

DEBELUCK, Barbara; TIMM, Nicolle. Famecos lança estudo sobre conceitos de família: levantamento foi feito pelo Núcleo de Tendências e Pesquisa do Espaço Experiência .Net, Rio Grande do Sul, nov. 2015. Seção Produção Notícias. Disponível em: <<http://portal.eusoufamecos.net/famecos-lanca-estudo-sobre-conceitos-de-familia-2/>>. Acesso em: 15 jul. 2018.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1998.

DONNELLY, Jack. **Universal Human Rights**: in theory & practice. 2. ed. Nova Iorque: Cornell University, 2003.

FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de. **Direito do trabalho e direitos humanos**. São Paulo: BH, 2006.

FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. O trabalho à procura de um direito: crise econômica, conflitos de classe e proteção social na Modernidade. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 28, n. 81, p. 69-93, 2014.

GEOFFROY, Marie; CHAMBERLAND, Line. Discrimination des minorités sexuelles et de genre au travail: quelles implications pour la santé mentale?. **Santé mentale au Québec**, vol. 40, n. 3, p. 145-172, 2015.

GOMES, Fábio Rodrigues. O Direito Fundamental ao Trabalho: Uma Miragem Discursiva ou uma Norma Efetiva? In: Daniel Sarmento. **Direitos Sociais: Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE OPINIÃO PÚBLICA E ESTATÍSTICA. 2013. Disponível em: <<https://web.archive.org/web/20140620164431/http://www.ibope.com.br/pt-br/relacionamento/imprensa/releases/Paginas/Quase-a-metade-dos-internautas-brasileiros-concorda-com-o-casamento-gay.aspx>>. Acesso em: 28 jul. 2018.

INTERNATIONAL LESBIAN, GAY, BISEXUAL, TRANS AND INTERSEX ASSOCIATION. **Annual report 2017**. 2018. Disponível em: <[https://ilga.org/downloads/ILGA\\_Annual\\_Report\\_2017.pdf](https://ilga.org/downloads/ILGA_Annual_Report_2017.pdf)>. Acesso em: 20 set. 2018.

IRIGARAY, Helio Arthur reis; SARAIVA, Luiz Alex; CARRIERI, Alexandre de Padua. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. **RAC Eletrônica**, v. 14, p. 890-906, Set./Out. 2010.

IRVING, Dan. Trans Women's Un(der)-employment Experiences in Post-Fordist Society. **Australian Feminist Studies**, Sydney, v. 30, n. 83, p. 50-64, 2015.

LAVINAS, Lena. Empregabilidade no brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. Rio de Janeiro, setembro de 2001. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2064/1/TD\\_826.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2064/1/TD_826.pdf)

MARTINS, Cícero Felix. Gênero e Sexualidade na Educação Contemporânea. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, vol. 10, n. 33, Supl 2. p. 257-270, jan. 2017. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/652/918>>.

MELO, Miguel Ângelo Silva de; SILVA, Isaac de Oliveira Magalhães; DIAS, Karollyne Magalhães; GOMES FILHO, Antoniel dos Santos. A Homofobia como Signo Ideológico dos Crimes de Ódio: Uma Análise da Argumentação Discursiva sobre os Direitos LGBT'S. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, vol. 11, n. 38, p. 57-79, 2017. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/877/1247>>.

MENEGON, Leticia Fantinato; CASADO, Tania. Amor à primeira vista: o desafio da licença maternidade dupla. **Revista Brasileira de Casos de Ensino em Administração**, v. 5, n. 2, p. 1-13, 2015.

PILLAY, Navi. **Nascidos Livres e Iguais**: Orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos Humanos. Brasília: UNAIDS, 2013.

RENAUT, Luiz Otávio Linhares; RIOS, Maria Isabel Franco Rios. Discriminação: desdém da pessoa humana em branco e preto. In: Luiz Otávio Linhares Renault; Márcio Túlio Viana; Paula Oliveira Cantelli. (Org.). **Discriminação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

RILEY, Donna. LGBT-Friendly Workplaces in Engineering. **Leadership & Management in Engineering**, v. 8, n. 1, p. 19-23, 2008.

SALES, Ricardo Gonçalves de. **Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho**: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2017, 135p.

SAMPAIO, Juciana de Oliveira. Redes sociais engendradas: notas sobre o caráter associativo entre os travestis em São Luis, Maranhão. In: ENCONTRO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 8., 2008, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis, 2008. p. 1-7.

SINGH, Aanneliese A.; MENG, Sarah E.; HANSEN, Anthony W. "I am my own gender:" Resilience strategies of trans youth. **Journal of Counseling & Development**, v. 92, n. 2, p. 208-218, Apr. 2014.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares ; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua; LIMA, Helena Karla Barbosa; ANDRADE, Augusto José de Abreu. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 50, art. 3, p. 447-461, 2009.

SOUZA, Alberto Carneiro Barbosa de. Travesti – prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 14, n. 4, p. 1309-1310, jul. 2009.

TRADES UNION CONGRESS – TUC. The Cost of Being Out at Work LGBT+ : workers' experiences of harassment and discrimination. Londres: **Trades Union Congress**, 2017. Disponível em : <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBTreport17.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2018.

YILMAZ, Volkan; GÖÇMEN, İpek. Denied Citizens of Turkey: Experiences of Discrimination Among LGBT Individuals in Employment, Housing and Health Care. **Gender, Work & Organization**, New Jersey, v. 23, n. 5, p. 470-488, Sep. 2016.

### Como citar este artigo (Formato ABNT):

ZANIN, Henrique da Silveira; FERREIRA, Leandro dos Santos; RIBEIRO, Luiz Paulo. Ingresso e Permanência no Trabalho e Emprego por Sujeitos LGBT+ em Belo Horizonte, Brasil. **Id on Line Rev.Mult. Psic.**, 2019, vol.13, n.44, p. 460-474. ISSN: 1981-1179.

Recebido: 03/02/2019

Aceito 11/02/2019