



FACULDADE AMÉRICA
CURSO DE PSICOLOGIA

HELENA DOS SANTOS CORTEZINI

A mulher LGBTQIA+ no mundo do trabalho:
Investigando o acesso ao trabalho e à renda

Cachoeiro de Itapemirim
2024

HELENA DOS SANTOS CORTEZINI

A mulher LGBTQIA+ no mundo do trabalho:
Investigando o acesso ao trabalho e à renda

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Psicologia da Faculdade América, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Psicologia.

Orientador (a): Dr. Thiago Sandrini Mansur

Coorientador (a): Profª Esp. Rebecca Vitória da Cunha Pizetta

Cachoeiro de Itapemirim
2024

Helena dos Santos Cortezini

A mulher LGBTQIA+ no mundo do trabalho: Investigando o acesso ao trabalho e à renda

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Psicologia da Faculdade América, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Psicologia.

Aprovado em: ____ de _____ de ____

Orientador (a)
Dr. Thiago Sandrini Mansur

Coorientador (a)
Profª Esp. Rebecca Vitória da Cunha Pizetta

Examinador (a) interno
Profª Esp. Sara Gomes da Silva Melo

Examinador (a) interno
Profª Esp. Thayná Merscher de Vargas

Cachoeiro de Itapemirim
2024

RESUMO

Este trabalho analisa os desafios enfrentados por mulheres LGBTQIA+ no mundo do trabalho, discutindo a influência da cisheteronormatividade, bem como de crenças pessoais e estruturais sobre suas experiências profissionais. A pesquisa qualitativa foi realizada com 11 mulheres do sul do Espírito Santo, por meio de entrevistas semiestruturadas, para investigar barreiras à expressão da identidade, experiências de violências LGBTfóbicas e a falta de políticas inclusivas no ambiente de trabalho. Os resultados revelaram um cenário de medo de exposição, violência verbal e psicológica, e a ausência de mecanismos de proteção e apoio. A pesquisa destaca a necessidade de ações informativas, políticas antidiscriminatórias e suporte psicológico para promover a inclusão dessas mulheres. A análise sugere que ambientes de trabalho seguros e inclusivos dependem de programas de sensibilização, códigos de ética e práticas organizacionais mais acolhedoras. Conclui-se que a implementação de políticas efetivas pode reduzir a discriminação e fomentar um ambiente mais igualitário e respeitoso. Este estudo sugere que a transformação das organizações deve ir além das palavras e se traduzir em ações concretas que promovam respeito e igualdade.

Palavras-chave: mulheres LGBTQIA+, discriminação, mundo do trabalho, políticas inclusivas, violências LGBTfóbicas.

ABSTRACT

This paper analyzes the challenges faced by LGBTQIA+ women in the world of work, discussing the influence of cisheteronormativity, as well as personal and structural beliefs about their professional experiences. The qualitative research was conducted with 11 women from the south of Espírito Santo, through semi-structured interviews, to investigate barriers to the expression of identity, experiences of LGBTphobic violence and the lack of inclusive policies in the workplace. The results revealed a scenario of fear of exposure, verbal and psychological violence, and the absence of protection and support mechanisms. The research highlights the need for informative actions, anti-discrimination policies and psychological support to promote the inclusion of these women. The analysis suggests that safe and inclusive work environments depend on awareness-raising programs, codes of ethics and more welcoming organizational practices. It is concluded that the implementation of effective policies can reduce discrimination and foster a more egalitarian and respectful environment. This study suggests that the transformation of organizations must go beyond words and translate into concrete actions that promote respect and equality.

Keywords: LGBTQIA+ women, discrimination, world of work, inclusive policies, LGBTphobic violence.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Descrição dos temas encontrados nos relatos das participantes.....	13
--	----

LISTA DE SIGLAS

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa.

GGB – Grupo Gay da Bahia.

LGBTQIA+ – Lésbicas, gays, bissexuais, trans (travestis e transexuais), queer, intersexo, assexuais e mais.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento.

STF - Supremo Tribunal Federal.

UNAIDS – Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
1.1 Gênero e trabalho.....	10
2. OBJETIVOS.....	11
2.1 OBJETIVO GERAL.....	11
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
3. METODOLOGIA.....	11
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	12
4.1 Medo/desconforto para falar sobre sua orientação sexual no local de trabalho.....	14
4.2 Fatores discriminatórios.....	16
4.3 Experiências LGBTfóbicas e outras formas de violência.....	18
4.4 Estratégias de enfrentamento à LGBTfobia e outras formas de violência.....	19
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
6. REFERÊNCIAS.....	23
7. APÊNDICES.....	27
APÊNDICE 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA PESQUISAS ENVOLVENDO SERES HUMANOS.....	27
APÊNDICE 2 - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	29

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa buscou analisar quais as relações das mulheres pertencentes a comunidade LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Transgêneros, Travestis, Queer, Intersexo, Assexuais e Outros) com o mundo do trabalho, a fim de discutir os obstáculos enfrentados por elas para acessar e manter trabalho e renda. Também buscou compreender de que maneira a cisheteronormatividade influencia as relações sociais no ambiente de trabalho. O termo “cisheteronormatividade” faz alusão às relações de poder socialmente construídas e que estabelecem um padrão esperado de gênero, sexo e sexualidade (WARNER, 1999).

Ao longo dos anos, a fim de melhor incluir as inúmeras existências de orientação sexual e identidade de gênero, a sigla LGBTQIA+ foi cunhada para abranger esta diversidade, tornando-se a mais atualizada e utilizada até o presente momento. As três primeiras letras referem-se à orientação sexual: o L (Lésbicas) para mulheres que sentem atração afetiva e/ou sexual por outras mulheres; o G (Gays) para homens que sentem atração afetiva e/ou sexual por outros homens; e B (Bissexuais) para pessoas que sentem atração afetiva e/ou sexual por dois ou mais gêneros. A letra T (Transexuais, Transgêneros e Travestis) refere-se à identidade de gênero, pessoas que não se identificam com o gênero/sexo designado no nascimento; o Q (Queer) faz menção às pessoas que transitam entre os gêneros, seguindo a não-binaridade, o I (Intersexo) caracteriza pessoas com desenvolvimento corporal não-binário, transitando, ou não, entre os gêneros; o A (assexuais) diz respeito às pessoas que não possuem atração sexual por outras pessoas; e o símbolo + viabiliza as demais possibilidades existentes (SILVA, 2020).

É evidente que a população LGBTQIA+ sofreu – e ainda sofre – diversos tipos de violência, seja física, psicológica, sexual, patrimonial e moral (BRASIL, 2006; COSTA, ARAUJO, MEDEIROS, 2023). Além disso, esta população também é submetida a outras formas de violência, às vezes menos visíveis, que consistem na violação de direitos (MARTINS; FERNANDEZ; NASCIMENTO, 2010; COSTA, ARAUJO, MEDEIROS, 2023), as quais são tão graves quanto as primeiras, ou até mais. Estas formas manifestam-se na chamada violência estrutural, haja visto que são barreiras e impedimentos enfrentados por certos grupos e coletivos em acessar seus direitos fundamentais (dentre eles, o de trabalhar), devido a maneira como as relações econômicas, históricas e políticas estão estruturadas em uma determinada sociedade (COSTA, ARAUJO, MEDEIROS, 2023; CRUZ NETO;

MOREIRA, 1999). Assim, é importante verificar de que maneira tais violações aparecem ao longo da vida das mulheres LGBTQIA+, especialmente no mundo do trabalho.

No que se refere à legislação, mesmo com o surgimento de movimentos LGBTQIA+ remetendo-se à década de 1970 (SAMPAIO; GERMANO, 2014) não há, na Constituição Federal, menção à garantia e promoção de direitos para a comunidade LGBTQIA+ (LUCCA, 2022). Assim, os marcos de políticas públicas LGBTQIA+ são: o Programa Brasil Sem Homofobia, proposto pela Secretaria Especial de Direitos Humanos, no ano de 2004, com o intuito de promover a cidadania LGBTQIA+ (IRINEU; OLIVEIRA, 2019); o enquadramento de condutas LGBTfóbicas na tipificação da Lei do Racismo (Lei 7.716/1989) pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em 2019 (STF, 2019); e a criação do Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queers, Intersexos, Assexuais e Outras, instituído pelo Decreto nº 11.471 no ano de 2023 (BRASIL, 2023). Contudo, nenhum dos três marcos legais aborda as questões de trabalho de maneira satisfatória, trazendo apenas a não discriminação (IRINEU; OLIVEIRA, 2019). E, ainda assim, sem pontuar estratégias de prevenção e enfrentamento à discriminação no mundo do trabalho (IRINEU; OLIVEIRA, 2019).

Ao se tratar de diversidade sexual e de gênero, a intimidação precedente de paradigmas tradicionais e conservadores incita atos discriminatórios, de violência física e/ou emocional, causando danos significativos (ÁVILA; MARTINS; DUTRA, 2021).

A LGBTfobia – conjunto de ações ou mecanismos utilizados para oprimir, violentar ou discriminar aqueles que não fazem parte dos contornos legitimados de orientação sexual e de gênero (COELHO, 2022) – faz-se amplamente presente no mundo do trabalho. Com a criação de algumas políticas para assegurar a integridade e dignidade de pessoas LGBTQIA+, as formas abertas de violência e discriminação contra estas diminuiu (DINIZ *et al.*, 2013). Entretanto, formas mais sutis de discriminação intensificaram-se (ZILIOTTO; DAVIES; ITAQUI, 2021). Instituições ou empresas que não estimam a diversidade estipulam, por exemplo, padrões de vestimenta estereotipados de acordo com gênero biológico e nome de registro nos documentos civis e do local; promovem impedimento em acessar vagas ou promoções; incitam o constrangimento e a exclusão, etc., revelam a necessidade de questionamento e mudanças nesse cenário (ZILIOTTO; DAVIES; ITAQUI, 2021).

Apesar da participação de mulheres no mundo do trabalho estar aumentando (MINELLA; BORGES; KARAWCZYK, 2013), a diferença de tratamento, oportunidades e salário, em relação aos homens, ainda é marcante. Ademais, apesar do grande número de

funcionários em uma empresa, é notável a ausência de mulheres, sobretudo da comunidade LGBTQIA+ (KIRSCHNER, 2022).

1.1 Gênero e trabalho

O trabalho constitui parte fundamental da vivência humana em sociedade. Sendo assim, é importante que os sujeitos estejam inseridos no mundo do trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids (UNAIDS) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) sinalizam que o acesso ao trabalho precisa não apenas ser garantido para a população LGBTQIA+, como também ser estável, respeitoso, não discriminatório e equitativo (Fonseca et al., 2021). Porém, o estigma acerca dessa população ainda é marcante no Brasil, sendo este o país que mais comete crimes letais contra LGBTQIA+ no mundo, conforme dados do Grupo Gay da Bahia (GGB, 2023). Os índices intensificam-se em relação à população trans – travestis e transexuais.

Se, em qualidade de ser LGBTQIA+, o sujeito pode estar vitimado a falta de políticas de garantia de direitos e oportunidades de acesso ao mundo do trabalho, ser uma mulher LGBTQIA+ numa sociedade arraigada pelo masculino e pela cisheteronormatividade aumenta o grau de preocupação (IRIGARAY; FREITAS, 2011). Inserida em contexto patriarcal, a mulher, ao longo dos anos, tem sido desqualificada e vista como objeto sexual e/ou de reprodução (IRIGARAY; FREITAS, 2011). A hegemonia masculina é marcante ao impelir sobre a mulher que essa esteja acompanhada da figura de um homem, mesmo dentro do movimento LGBTQIA+, onde a lógica masculina ainda se sobressai (IRIGARAY; FREITAS, 2011).

No que diz respeito ao acesso ao trabalho e à renda, nota-se, a título de exemplo, que apenas 4% da população trans feminina ocupa espaços de empregos formais (BENEVIDES, 2022). Além disso, outros 6% desta população está em subempregos ou exercendo atividades informais, enquanto 90% possui a prostituição enquanto fonte de renda (BENEVIDES, 2022). Isto demonstra a estigmatização sofrida pela população LGBTQIA+ feminina, que tem as oportunidades de acesso e permanência ao trabalho minimizadas (KIRSCHNER, 2022).

A problemática da pesquisa "quais as dificuldades das mulheres LGBTQIA+ em acessar e permanecer no mundo do trabalho?" tem como base a disparidade nas relações, hierárquicas ou não, estabelecidas no ambiente de trabalho a partir do conhecimento, ou pré-conceito, de uma mulher LGBTQIA+ no local (IRIGARAY; FREITAS, 2011). No que

tange o interesse de estudo desta pesquisa no campo da psicologia, a discussão visa identificar quais as consequências psicossociais que as mulheres enfrentam ao apresentarem-se, ou não, como LGBTQIA+ no mundo do trabalho.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Identificar quais as dificuldades encontradas por mulheres LGBTQIA+ em acessar e permanecer no mundo do trabalho com base em sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Averiguar se mulheres LGBTQIA+ sentem-se seguras em expor sua orientação sexual e/ou identidade de gênero no ambiente de trabalho;
- Identificar quais os tipos de violência mais aparecem nos relatos de vivências de mulheres LGBTQIA+ no ambiente de trabalho;
- Verificar as opiniões das mulheres LGBTQIA+ acerca das políticas de garantia de direitos para a população LGBTQIA+.

3. METODOLOGIA

Para alcançar os objetivos propostos, foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa, classificando-se como descritiva (GIL, 2002). A população foi caracterizada por mulheres LGBTQIA+ que estão inseridas ou buscam inserção no mundo do trabalho. O alcance das participantes deu-se através da sensibilização acerca da temática na rede de contatos pessoais da pesquisadora. Além disso, para ampliar o alcance de possíveis participantes da pesquisa, foi utilizada a técnica da bola de neve, em que a pesquisadora solicitou que as participantes indicassem outras pessoas de sua rede de contatos para participarem da pesquisa (VINUTO, 2014).

Como instrumento de coleta de dados, a pesquisa utilizou de entrevista com roteiro semiestruturado (Apêndice 2), formulado pela pesquisadora, a fim de elucidar características do grupo em questão, bem como alcançar os objetivos propostos nesta pesquisa. Deste modo,

as questões da entrevista visaram identificar as violências sofridas por essas mulheres de maneira mais singular, elucidando suas subjetividades.

A pesquisa foi realizada com 11 mulheres LGBTQIA+ da região sul do Espírito Santo, com idades entre 19 e 39 anos, que estão inseridas no mundo do trabalho. O roteiro da pesquisa, com perguntas semiestruturadas, abordou aspectos do processo de inserção e permanência no mundo do trabalho, mediante os desafios enfrentados por ser uma mulher pertencente à comunidade LGBTQIA+.

Após autorização prévia das participantes, através do aceite do termo de consentimento livre e esclarecido (Apêndice 1), a entrevista foi gravada em áudio, por dispositivo eletrônico móvel e transcrita posteriormente. Os dados foram analisados através da análise temática, um método qualitativo que visa identificar, analisar e apresentar padrões incluídos nos dados - no caso desta pesquisa, o discurso das participantes (BRAUN; CLARKE, 2008). Após transcrever as entrevistas, foram observadas as falas que se repetiam ou se assemelhavam nos discursos das participantes. Essas falas foram tabuladas e categorizadas em eixos temáticos, o que permitiu identificar padrões significativos, que, posteriormente, foram analisados com o intuito de responder aos objetivos da pesquisa.

Antes de sua realização, a pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) - colegiado interdisciplinar responsável por avaliar e acompanhar aspectos éticos em pesquisas que envolvem, direta ou indiretamente, seres humanos - sob o protocolo de número 80106724.3.0000.8095, seguindo a Resolução nº 466/2012 que regulamenta as pesquisas envolvendo seres humanos e a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) sobre as normas a serem aplicadas em pesquisas de Ciências Humanas e Sociais (BRASIL, 2012, 2016).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Durante a análise dos dados, foi possível identificar, dentre os relatos das participantes, alguns padrões, isto é, repetições de falas que versavam sobre assuntos com significados semelhantes. Com base neles, categorizamos os seguintes temas: (1) Medo/desconforto para falar sobre sua orientação sexual no local de trabalho; (2) fatores discriminatórios; (3) experiências LGBTfóbicas e outras formas de violência; (4) estratégias de enfrentamento à LGBTfobia e outras formas de violência. Os significados de cada tema, assim como trechos das falas das participantes que os ilustram, são apresentados no Quadro 1.

Cabe ressaltar que, a fim de preservar a identidade, garantindo o sigilo e o anonimato das participantes, estas foram apresentadas com outros nomes que não os seus. Deste modo, objetivando maior visibilidade, serão utilizados nomes de figuras emblemáticas para a comunidade LGBTQIA+. Conforme mencionado anteriormente, o Quadro 1 apresenta os padrões de fala das participantes, organizados em categorias temáticas, onde cada coluna representa, respectivamente: os títulos dos temas; a descrição desses temas e o que caracterizam; e, por fim, a exemplificação desses temas, com algumas falas das participantes. É importante ressaltar que, embora as categorias temáticas sejam mutuamente exclusivas, em muitas ocasiões os temas dialogam entre si, tendo em vista que todos compartilham da problemática LGBTQIA+.

QUADRO 1 - Descrição dos temas encontrados nos relatos das participantes.

TEMAS	DESCRIÇÃO	FALAS DAS PARTICIPANTES
Medo/Desconforto para falar sobre sua orientação sexual no local de trabalho	Refere-se ao receio ou desconforto que as mulheres LGBTQIA+ sentem ao revelar sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho.	“Eu sempre tive receio de falar sobre isso e eles começaram a me olhar de um jeito diferente, começar me tratar de uma forma diferente, então eu sempre evito falar, não toco no assunto e não falo sobre isso.” (Brenda)
Fatores discriminatórios	Refere-se ao uso de crenças religiosas, políticas e/ou demais ideologias como justificativa para discriminação contra as mulheres LGBTQIA+ no ambiente de trabalho, seja através de exclusão, hostilidade ou discursos morais.	“‘Deus fez homem e mulher e o resto é pecado’, papos religiosos, né? Políticos também, sobre exterminar, converter, então eu vejo que não é um ambiente seguro pra poder me expor.” (Marielle)
Experiências LGBTfóbicas e outras formas de violência	Refere-se à experiência de mulheres LGBTQIA+ que são alvo ou testemunham insultos, piadas ou comentários depreciativos relacionados à orientação	“Já ouvi falas de outros colegas de trabalho que não me agradaram, né? Porque foram de fato homofóbicas” (Marsha)

	sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho.	
Estratégias de prevenção e enfrentamento à LGBTfobia e outras formas de violência	Refere-se à necessidade de conscientização sobre a comunidade LGBTQIA+, e a implementação e aplicação de legislações específicas que criminalizam a discriminação e violência contra mulheres LGBTQIA+ no ambiente de trabalho.	“Deveria ter alguma lei, alguma coisa que a pessoa que fizesse isso sofresse alguma penalidade, alguma coisa assim, enfim... Mais palestras, né? Que pudesse conscientizar” (Keila)

Fonte: elaborada pela autora com base nas falas das participantes.

4.1 Medo/desconforto para falar sobre sua orientação sexual no local de trabalho

Neste tema, as participantes sinalizaram as dificuldades que enfrentam para falar sobre sua orientação sexual no local de trabalho. A entrevistada Rosely¹ mencionou:

A sensação que eu tenho é que eu não posso ser eu mesma. Eu tô escondendo uma parte de mim e que... a qualquer momento, a sensação que eu tenho é que eu posso ser descoberta e seria um ponto negativo que poderia me prejudicar. Não diretamente, mas, às vezes, indiretamente, com comentários ofensivos, com situações constrangedoras e essas situações ninguém quer passar, né?

Considerando esta fala, constata-se que a mulher é historicamente oprimida e compelida a reagir de forma contida e submissa, sendo, assim, alvo frequente de discriminação. Durante a Primeira (1914-1919) e a Segunda Guerras Mundiais (1939-1945), com a partida dos homens para participarem das guerras, as mulheres assumiram os papéis antes destinados a estes, como a responsabilidade financeira pela casa e pela família. Mesmo com a ascensão da mulher no mercado de trabalho e sua imprescindível participação nas engrenagens sociais (ÁVILA; MARTINS; DUTRA, 2021), é evidente, ainda nos dias atuais, tal discriminação, especialmente com relação às mulheres LGBTQIA+.

¹ Rosely Roth (1959-1990) foi uma importante ativista brasileira e uma das pioneiras no movimento LGBTQIA+, principalmente no que diz respeito às mulheres lésbicas. Em 1981, co-fundou o Grupo de Ação Lésbico Feminista (GALF), assim como a primeira revista direcionada ao público lésbico, ChanaComChana (1981-1987). Em 19 de agosto de 1983, liderou o protesto no Ferro's Bar, que ficou conhecido como *Stonewall Lésbico Brasileiro*, contra a invisibilidade e o preconceito contra mulheres lésbicas. A data simboliza a luta e resistência das lésbicas no Brasil e, em 2008, foi reconhecida como o Dia do Orgulho Lésbico pela Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (Alesp). (JUNIOR; SCHUMAHER, 2024)

O medo e o desconforto que mulheres LGBTQIA+ enfrentam para falar sobre sua orientação sexual no local de trabalho refletem os persistentes estigmas sociais e culturais acerca dessa população. E o preconceito contra pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho influencia o receio dessas mulheres de expor deliberadamente sua orientação sexual, muitas vezes, permanecendo nos padrões cisheteronormativos.

Ao tratar-se da comunidade LGBTQIA+, a discriminação é incetivada pelo rompimento dos paradigmas sociais e comportamentos morais estabelecidos - a identidade cisgênero e a relação heterossexual, por exemplo, e pode levar à violência ou até à morte. As consequências podem ser irreversíveis, criando traumas e bloqueio psicológico (ÁVILA; MARTINS; DUTRA, 2021).

Ademais, é importante salientar a particularidade de ser uma mulher e fazer parte da comunidade LGBTQIA+. Mesmo que possuam a mesma orientação sexual, as mulheres não compartilham as mesmas vivências sociais e políticas que demais identidades da comunidade. A marginalização da mulher no mundo do trabalho, sobretudo da mulher LGBTQIA+, é reflexo da lógica patriarcal predominante que diminui seu papel social e dificulta sua inserção no mercado de trabalho. Tal lógica se faz presente mesmo na comunidade LGBTQIA+, onde, mesmo que compartilhem da negativa à norma heterossexual, as questões de gênero se mantêm (IRIGARAY; FREITAS, 2011). Exemplo disso está na fala de Jaqueline², que diz:

(...) eu trabalhava com um homem gay que tinha muito preconceito comigo. Por ele ser também, no ambiente, falava que eu não estava pronta pra trabalhar por eu não saber trabalhar e me comunicar com homens, por eu ser lésbica. Falava que eu não sabia me comunicar com homens.

Associado ao medo ou desconforto para falar sobre pertencer à comunidade LGBTQIA+, a pesquisa também elucidou o medo das mulheres LGBTQIA+ de perderem o emprego ou serem prejudicadas em suas respectivas funções. Neste sentido, Keila³ revela: “*eu*

² Jaqueline Gomes de Jesus (1978-) é psicóloga, professora e ativista brasileira no debate sobre relações raciais, gênero, identidade de gênero, sexualidades e direitos humanos. Ainda na graduação, ajudou a fundar a Associação de Acadêmicos Gays, Lésbicas e Simpatizantes do Brasil (AAGLS) e fundou a ONG Ações Cidadãs em Orientação Sexual (ACOS), além de ter participado da organização da 1ª Conferência Nacional LGBT. (WIKIPÉDIA, 2024)

³ Keila Simpson (1965/1966-) é uma ativista brasileira pelos direitos LGBTQIA+. Em 1998, fundou a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra). Em 29 de janeiro de 2004, foi uma das lideranças na campanha “Travesti e Respeito”, que oficializou a data como Dia Nacional da Visibilidade Trans. Além de ter importante participação em diversas organizações pela luta por direitos da população LGBTQIA+ até hoje. (WIKIPÉDIA, 2024)

sei que vai afetar meu trabalho, eu não quero que afete o meu trabalho”. Do mesmo modo, Marielle⁴, ao falar sobre os desafios que enfrenta no local de trabalho, compartilhou:

(um desafio é) perder meu emprego, né? De não me acharem capaz de exercer uma coisa que eu já tava fazendo, de... principalmente porque eu trabalho com crianças, né? Então, de me afastarem das crianças, por acharem que eu tô sendo uma influência negativa, então acho que a pior coisa seria me afastar das crianças, por conta da minha sexualidade.

Essas falas elucidam que o medo de demissão ou rebaixamento é comum entre o grupo. Aqui, observa-se a importância do comprometimento dos gestores com políticas inclusivas, enfatizando a necessidade de ações preventivas, a fim de prevenir a discriminação e não apenas após essa ter ocorrido (DINIZ *et al.*, 2013), como será discutido mais adiante em outra categoria temática. As experiências das mulheres LGBTQIA+ elucidam o imenso sofrimento vivenciado por elas em busca de inserção e permanência no mercado de trabalho. Experiências que, embora subjetivas, apontam vulnerabilidades políticas e sociais estruturais que precisam ser enfrentadas, não de maneira individual, mas coletiva e articulada (COSTA; ARAUJO; MEDEIROS, 2023).

4.2 Fatores discriminatórios

Levando em consideração características que levam à marginalização das mulheres LGBTQIA+, o tema em questão aborda as experiências de discriminação vivenciadas pelas participantes no ambiente de trabalho.

São frequentes as discussões sobre a relação entre a religião e a comunidade LGBTQIA+. Infelizmente, o discurso de ódio religioso ainda ocupa um significativo espaço, propagando a discriminação e violência contra as pessoas LGBTQIA+, principalmente as que não seguem o estereótipo cisgênero (BENEVIDES, 2021).

Erika⁵ aponta a religiosidade como um de seus principais desafios no local de trabalho, sobretudo o julgamento direcionado à maneira como se veste:

⁴ Marielle Francisco da Silva (1979-2018) foi uma ativista, socióloga e política brasileira. Militante pelos direitos humanos, coordenou a Comissão de Defesa dos Direitos Humanos e Cidadania da Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro (Alerj), onde prestou auxílio jurídico e psicológico. Em 14 de março de 2018, Marielle foi assassinada em um atentado contra o veículo em que estava, que recebeu 13 tiros, a motivação para a sua morte teria sido sua atuação e participação política. Até hoje inspira milhares de mulheres jovens, negras, LGBTQIA+ e periféricas. (INSTITUTO MARIELLE FRANCO, 2018)

⁵ Erika Santos Silva (1992-), mais conhecida como Erika Hilton, é uma influente ativista, modelo e política brasileira pelos direitos, principalmente, das pessoas negras e LGBTQIA+. Importante figura na criação de projetos em prol da comunidade LGBTQIA+, sobretudo mulheres, Erika foi considerada, no ano de 2022, uma das 100 mulheres mais inspiradoras e influentes do mundo pela BBC. (WIKIPÉDIA, 2024)

Eu acho que o ponto maior é a minha vestimenta mesmo. Por eu usar roupas ditas masculinas, e os olhares de julgamento a todo vapor (...) eu fico batendo na tecla das crenças religiosas, não tem como! Eu me sinto muito oprimida, na maior parte do tempo, de verdade.”

Keila diz:

No meu ambiente de trabalho, é... aconteceram episódios assim que a própria professora... um aluno falou sobre a possibilidade... ‘tia, será que Jesus me ama se eu for um menino e me sentir uma menina?’” Aí a professora foi bem ríspida em dizer que ‘Deus fez o homem e a mulher’, e que ‘só vai pro céu se o homem for casado com a mulher’, enfim... eu acho que deveria haver respeito, né?

A palavra “família”, na perspectiva bíblica, é historicamente associada à união da mulher ao homem e à criação de filhos. Contudo, trata-se de um conceito de afetividade que vem sendo (re)construído com o passar dos anos. Apesar do STF ter reconhecido a união homoafetiva em 2011 (STF, 2011), falta reconhecimento de algumas uniões LGBTQIA+, assim como demais direitos na Constituição de 1988 (LUCCA, 2022), a busca do sujeito por uma família, independente de sua forma ou configuração, diz da necessidade deste de conectar-se ao outro. Com isso, o que se sucede é o desenvolvimento pleno de sua personalidade, também, no mundo do trabalho (KIRSCHNER, 2022).

As participantes relatam, também, falas sobre o “pecado” de ser LGBTQIA+ e tentativas de “cura” ou “conversão” por parte de colegas de trabalho, que pautam suas crenças como justificativa, criando um ambiente hostil para a permanência dessas mulheres. A influência de tais narrativas é tão significativa que algumas participantes decidiram ocultar sua orientação sexual com base nesse fator, o que ressalta o medo e o desconforto das mulheres LGBTQIA+ em falar sobre sua orientação sexual no local de trabalho, mencionado no tema anterior. Com isso, é evidente a hierarquização dos marcadores sociais no mercado de trabalho, onde corpo-gênero-sexualidade precede demais características do sujeito e o coloca em determinada posição social (IRINEU; OLIVEIRA, 2019). No caso de mulheres LGBTQIA+, posição, muitas vezes, desqualificante.

O fator político também pode apresentar teor discriminatório, não apenas na inexistência de políticas de inclusão e direitos, mas na ineficiência das políticas existentes. Dificultar o acesso igualitário a oportunidades de emprego e renda, bem como não abordar efetivamente as barreiras enfrentadas pelas mulheres LGBTQIA+, como o preconceito institucional, pode reforçar estigmas de que estas são menos qualificadas ou profissionais,

além de serem associadas à comportamentos considerados “inadequados” e promíscuos (IRINEU; OLIVEIRA, 2019).

Sobre a escassez e ineficácia das políticas públicas e inclusivas, Erika diz *“tem que ter ação, colocar pra frente e criar, acredito que pode ser, movimentos por busca de espaço.”* E Marsha alerta: *“E como essa questão da gente banalizar, né? Essas violências que são violências, mesmo que sejam verbais, né? A gente não pensa, né? Realmente na forma de combatê-las, né? Direito.”*

4.3 Experiências LGBTfóbicas e outras formas de violência

As entrevistas também revelaram que a violência verbal e comentários LGBTfóbicos são vivências comuns entre as mulheres LGBTQIA+ no ambiente de trabalho. Entre os principais tipos de agressão verbal, destacam-se insultos e piadas pejorativas relacionadas à orientação sexual. As participantes descrevem que escutam, com frequência, comentários estigmatizados, como aponta Marsha⁶: *“Já ouvi falas de outros colegas de trabalho que não me agradaram, né? Porque foram de fato homofóbicas”*, Marsha acrescenta *“eu já vi falando ‘ah, porque fulano é um viadinho’ ou alguma coisa assim, né? Tipo, um termo pejorativo”*, referindo-se à comentários que presenciou sobre um terceiro colega.

Infelizmente, a violência direcionada às mulheres LGBTQIA+ é, por muitos, naturalizada com base no argumento de que essas “escolheram” sua orientação sexual (ou identidade de gênero). Assim, a LGBTfobia é “justificada” com a ideia de que as mulheres LGBTQIA+ estão em desencontro com a única referência de gênero e orientação sexual vista como aceitável e ideal, a cisheteronormativa (COELHO, 2022). Tal naturalização é explicitada nas falas das participantes sobre a realização de denúncias diante casos de LGBTfobia no local de trabalho, onde a negativa foi quase unânime. Marsha revela: *“Não... [realizou denúncia] Inclusive, né? Assim, é algo que eu até não pensei na época”*.

Além disso, essas mulheres são desencorajadas a realizarem quaisquer denúncias, devido ao medo de serem prejudicadas ou perderem o vínculo no trabalho, como expresso por Rosely: *“eu achei melhor não, até porque vai muito do meu cargo, né? de como eu posso ser*

⁶ Marsha P. Johnson (1945-1992) foi uma ativista estadunidense pioneira no movimento LGBTQIA+ e com importante participação da Revolta de Stonewall. Marsha também co-fundou o grupo *Street Transvestite Action Revolutionaries* (STAR) para apoiar jovens gays e trans e sem-teto. (WIKIPÉDIA, 2024)

prejudicada caso eu me coloque nessa situação.” Ainda nesse sentido, Mônica⁷ expressa: “Sei lá, medo de perder o emprego, né?”

4.4 Estratégias de enfrentamento à LGBTfobia e outras formas de violência

Para as participantes, a criação e implementação de leis que visem a punição eficaz de comentários e comportamentos LGBTfóbicos é de suma importância na redução da violência e discriminação no local de trabalho. Apesar da LGBTfobia ter sido equiparada ao crime de racismo (BRASIL, 2019), carecem aplicações práticas da legislação. Marsha pontua: *“Muitas empresas não têm uma política realmente voltada pra quando essas violências acontecem, né? Então, acho que implementar isso é muito importante.”* Tal percepção vai de encontro com a persistente naturalização da LGBTfobia e a necessidade de maior conscientização e fiscalização dos direitos de pessoas LGBTQIA+ no mundo do trabalho (BENEVIDES, 2021).

A respeito da naturalização, Erika afirma: *“E é muito difícil, cara, porque vai mais da pessoa, da crença da pessoa, é muito difícil de combater isso. Então, é muita conversa, muito diálogo, muita demonstração de poder, de possibilidades, só assim mesmo.”* Do mesmo modo, Sylvia⁸ salienta a importância de dar voz à essas mulheres, para que essas apontem seu desconforto:

Também perguntar pras pessoas situações que elas acham que foi ofensivo, que deixou ela desconfortável, e... com todo mundo, reuniões, palestras, tudo isso, e.... Pra essas pessoas se expressarem, no momento que elas se sentirem invadidas e isso poder ser combatido, né? Levar também mais conhecimento sobre isso pras pessoas.

É fundamental incluir a discussão sobre diversidade e combate à LGBTfobia nos programas de treinamento e formação gerencial. Além de desenvolver habilidades de gestão para promover a não discriminação, é importante apoiar políticas antidiscriminatórias que fomentem relações interpessoais de respeito mútuo e um ambiente organizacional agradável (DINIZ *et al.*, 2013).

⁷ Mônica Tereza Azeredo Benício (1986-) é uma arquiteta e urbanista, ativista pelos direitos humanos e LGBTQIA+, política brasileira e viúva de Marielle Franco. Enquanto vereadora da cidade do Rio de Janeiro, instituiu projetos como o Programa Municipal de Enfrentamento ao Feminicídio, Dia Municipal da Visibilidade Lésbica (apresentado por Marielle em 2017, e derrotado) e o Programa de Apoio e Acolhimento de Pessoas LGBTQIA+ em situação de violência e/ou vulnerabilidade social e ddá outras providências. (WIKIPÉDIA, 2024)

⁸ Sylvia Rivera (1951-2002) foi uma ativista estadunidense pelos direitos LGBTQIA+. Co-fundou o *Street Transvestite Action Revolutionaries* (STAR) e teve importante participação na Revolta de Stonewall. (WIKIPÉDIA, 2024)

A educação gerencial deve ir além da capacitação técnica, incentivando uma formação crítica que aborde questões políticas como diversidade cultural e sexualidade (DINIZ *et al.*, 2013). É importante que o recorte social seja feito e, no caso deste trabalho, que a posição mulher LGBTQIA+ tenha seu lugar compreendido. Assim, Mônica aponta:

Tem muita gente desinformada, muita, muita gente. Sobre a comunidade, sobre famílias (LGBTQIA+). Tem a questão da religiosidade? Tem. Ok. Mas tem a questão também que as pessoas não têm informações sobre a comunidade. Não tem nada melhor do que informação, do que você saber do que cê tá falando, saber o que que é, saber como funciona, saber que não existe um bicho de sete cabeças...

Para que as políticas de inclusão sejam eficazes, é necessário que sejam construídas de maneira colaborativa, promovendo entendimento e confiança, especialmente entre os grupos marginalizados (DINIZ *et al.*, 2013). Brenda sugere que essa construção comece antes da inserção no mercado de trabalho:

O governo tentar fazer alguma campanha de conscientização. Talvez até nas escolas, tentarem falar sobre isso, né? que é algo mais natural, pra começar a partir daí, as pessoas terem isso como algo normal mesmo, natural, que é o que é, realmente.

Implementar um código de ética por meio da gestão participativa pode contribuir para o sucesso dessas políticas e reforçar o compromisso social da organização (DINIZ *et al.*, 2013). Promover uma comunicação assertiva no ambiente de trabalho pode contribuir para o estabelecimento de comportamentos adequados, as consequências do não cumprimento desses comportamentos e para orientação dessas mulheres, para que saibam como buscar ajuda e recorrer aos seus direitos, se estes forem violados (DINIZ *et al.*, 2013).

A respeito deste último, é importante registrar que nenhuma das participantes apresentou conhecimento a respeito de recursos ou redes de apoio em caso de violência contra mulheres LGBTQIA+. Assim, percebe-se a importância de romper com padrões de naturalização, não só de violência escancarada, como de desinformação.

A falta de informação sobre contatos e redes de apoio para mulheres LGBTQIA+ nas bases de dados representa uma barreira significativa para o desenvolvimento pessoal e a inclusão social desse grupo. Muitas dessas mulheres enfrentam discriminação, isolamento e desafios específicos no acesso e permanência no trabalho e a desinformação as deixa mais vulnerável (CARVALHO; BARRETO, 2021).

Ainda neste tema, as entrevistadas destacam a falta de legislações efetivas e conhecimento acerca da comunidade LGBTQIA+ como uma barreira, seja para a promoção

de um ambiente de trabalho seguro, seja para a realização de denúncia em caso de violência. Do mesmo modo, Amanda⁹ diz: *“Locais que acontecem discriminação, eu acho que deveria ter alguma punição pra isso não acontecer, acho que ia ajudar bastante.”*

A falta de políticas que penalizem a violência contra mulheres LGBTQIA+ é ainda mais notória quando, mesmo com movimentos de informação e conscientização, a violação se mantém. Assim sendo, Mônica categoriza: *“Então, as pessoas têm que ser punidas, né? De alguma forma, dentro da lei. Tem que ser punido, não existe outro jeito.”*

A ineficácia das organizações em garantir direitos sociais para as mulheres LGBTQIA+ não é apenas uma falha dos gestores e governantes, mas parte de um cenário onde o interesse das massas dominantes prevalece. Assim, a fim de enfrentar tal problemática, é necessário a implementação de ações concretas, com políticas de prevenção, disseminação de informação e, quando pertinente, punição (CRUZ; NOGUEIRA, 1999).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa teve como objetivo destacar a complexidade das experiências de mulheres LGBTQIA+ no ambiente de trabalho, evidenciando os desafios enfrentados por essas mulheres diante de preconceitos, discriminações e violências, que se manifestam tanto de forma explícita quanto velada. Ao identificar e organizar esses relatos em categorias temáticas — medo/desconforto, fatores discriminatórios, experiências LGBTfóbicas e estratégias de enfrentamento —, compreende-se a profundidade do impacto que tais situações podem ter na vida pessoal e profissional das entrevistadas.

Observou-se que o medo de falar sobre sua orientação sexual e a vulnerabilidade a violências físicas, verbais e institucionais refletem a ausência de políticas inclusivas e de garantia de direitos eficazes, bem como a falta de uma cultura organizacional realmente acolhedora. Isso evidencia a necessidade de iniciativas que transcendam o discurso e promovam ações práticas, como a criação de códigos de ética e programas de treinamento que abordem a diversidade e o respeito às mulheres LGBTQIA+ no mundo do trabalho.

Essas conclusões reiteram a importância de conscientizar as organizações sobre a inclusão e o combate a todas as formas de discriminação, bem como a necessidade de capacitação contínua e engajamento gerencial em prol de ambientes de trabalho mais seguros

⁹ Amanda Souto Baliza (1991-) é uma advogada e ativista brasileira pelos direitos LGBTQIA+. Presidente da Comissão de Diversidade Sexual e de Gênero da OAB Nacional, Conselheira Nacional de Direitos LGBTQIA+. Foi a primeira mulher trans a ter seus registros retificados na Ordem dos Advogados do Brasil, é coordenadora da Área Jurídica da Aliança Nacional LGBTI+ e Diretora Jurídica da Associação Brasileira de Famílias Homotransafetivas, Abrafh. (WIKIPÉDIA,

e igualitários. Promover a informação e sensibilização sobre a realidade das mulheres LGBTQIA+, especialmente para combater desinformação e preconceitos culturais e religiosos, revela-se fundamental para a construção de um ambiente profissional respeitoso e inclusivo, onde todos possam contribuir plenamente e desenvolver-se sem temor ou limitações.

Diante das vozes das participantes, emergem histórias de resistência e dor que ecoam sua complexa realidade no mercado de trabalho. Cada relato reforça a urgência de um ambiente organizacional onde o respeito seja a regra e a diversidade seja acolhida, e não apenas tolerada. As participantes, mesmo em meio ao medo e às dificuldades, continuam a expressar a necessidade de se sentirem pertencentes, refletindo o desejo universal de viver plenamente sua identidade. Portanto, espera-se que este trabalho contribua para o aprofundamento das discussões sobre a mulher LGBTQIA+ no mundo do trabalho, trazendo novos apontamentos e relatos que venham agregar na construção de práticas que possam auxiliar na criação de soluções mais eficazes e alinhadas com as necessidades dessas mulheres.

6. REFERÊNCIAS

AMANDA Souto Baliza. In: Wikipédia: a enciclopédia livre. https://pt.wikipedia.org/wiki/Amanda_Souto_Baliza#.

ÁVILA, E. L. de; MARTINS, L. L. da M.; DUTRA, J. A. A. **Uma análise teórica sobre o fator cultural e o assédio moral nas organizações perante o mercado de trabalho do público LGBT**. Brazilian Applied Science Review. Curitiba, v. 5, n. 1, p. 522–541, 2021. <https://doi.org/10.34115/basrv5n1-033>.

BENEVIDES, B. G. **Assassinatos e Violências Contra Travestis e Transexuais Brasileiras em 2021**. Associação Nacional de Travestis e Transexuais. Brasília, v. 5, n. 1, p. 47-56, 2022. <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2022/01/dossieantra2022-web.pdf>.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde (CNS). **Resolução N° 466, de 12 de Dezembro de 2012**. Brasília, 2012. <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde (CNS). **Resolução N° 510, de 07 de Abril de 2016**. Brasília, 2016. <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2006. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. Superintendências Regionais do Trabalho**. 2021. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/composicao/unidades-descentralizadas/superintendencias-regionais-do-trabalho>.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 11.471, de 6 de abril de 2023**. [D11471 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br/d11471).

BRAUN, V.; CLARKE, V. **Using thematic analysis in psychology**. Qualitative Research in Psychology. Londres, v. 3, n. 2, p. 77-101, jul. 2008. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>.

BRENDA Lee. In: Wikipédia: a enciclopédia livre. https://pt.wikipedia.org/wiki/Brenda_Lee#.

CARVALHO, A. A. DE .; BARRETO, R. C. V.. **A invisibilidade das pessoas LGBTQIA+ nas bases de dados: novas possibilidades na Pesquisa Nacional de Saúde 2019?**. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 26, n. 9, p. 4059–4064, set. 2021. <https://www.scielo.br/j/csc/a/rwDkNhDCdyY5xdfyXNxmmGH/#>.

COELHO, G. G. **"LGBTFOBIA em pauta": uma análise de reportagens produzidas pelo webjornalismo de Araguaína**. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal do Norte do Tocantins. Araguaína, p. 108. 2022. <http://repositorio.uft.edu.br/handle/11612/5524>.

COSTA, A. L. F.; ARAUJO, F. R. N.; MEDEIROS, L. A. **Vivências de sofrimento e resistência em mulheres, negras e membros da comunidade LGBTQIA+**. *Revista de Psicologia Política*, v. 23, n. 57, p. 265-277, 2023. <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpp/article/view/22177/1301>.

CRUZ NETO, O.; MOREIRA, M. R.. **A concretização de políticas públicas em direção à prevenção da violência estrutural**. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 4, n. 1, p. 33–52, 1999. https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/csc/v4n1/7129.pdf.

DINIZ *et al.* **Políticas de diversidade nas organizações: As relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais**. *Revista Economia & Gestão*, v. 13, n. 31, p. 93-114, jan/abr. 2013. <https://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/P.1984-6606.2013v13n31p93>.

ERIKA Hilton. In: Wikipédia: a enciclopédia livre. https://pt.m.wikipedia.org/wiki/Erika_Hilton.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002. https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf.

IRINEU, B. A.; OLIVEIRA, B. A. **Um Estudo Sobre as Políticas de Trabalho, Emprego e Renda Para a População LGBT no Brasil e na Argentina**. Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais. Brasília, v. 16, n. 1, p. 2-10, 2019. [UM_ESTUDO SOBRE AS POLITICAS DE TRABALHO, EMPREGO E RENDA PARA POPULACAO LGBT NO BRASIL E NA ARGENTINA | Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais 2019](https://www.bonino.com.br/UM_ESTUDO SOBRE AS POLITICAS DE TRABALHO, EMPREGO E RENDA PARA POPULACAO LGBT NO BRASIL E NA ARGENTINA | Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais 2019) ([bonino.com.br](https://www.bonino.com.br)).

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, Maria Ester de. **Sexualidade e Organizações: Estudo Sobre Lésbicas no Ambiente de Trabalho**. *Revista Organizações & Sociedade*, v. 18, n. 59,

p. 625-641, out/dez. 2011.
<https://www.scielo.br/j/osoc/a/X6yQXM9SQgwCwMyp7xfvWdS/abstract/?lang=pt>.

INSTITUTO Marielle Franco. **Quem é Marielle.**
<https://www.institutomariellefranco.org/quem-e-marielle>.

JAQUELINE Gomes de Jesus. In: Wikipédia: a enciclopédia livre.
https://pt.wikipedia.org/wiki/Jaqueline_Gomes_de_Jesus.

JUNIOR, Emilson Gomes; SCHUMAHER, Schuma. **Rosely Roth (1959-1990).** Memória Feminista, 2020. <https://memoriafeminista.com.br/rosely-roth-1959-1990/>.

KEILA Simpson. In: Wikipédia: a enciclopédia livre.
https://pt.wikipedia.org/wiki/Keila_Simpson.

KIRSCHNER, L. R. **Os desafios da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho: a falta de reconhecimento dos direitos de igualdade.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal da Fronteira Sul. Cerro Largo, p. 48. 2022. <https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/5919>.

LUCCA, M. **Os direitos LGBTQIA+: as necessidades da comunidade frente à Constituição.** Migalhas, 21 de jun. de 2022. [Os direitos LGBTQIA+: as necessidades da comunidade frente à Constituição \(migalhas.com.br\)](https://migalhas.com.br/pt/os-direitos-lgbtqia-as-necessidades-da-comunidade-frente-a-constituicao).

MARSHA P. Johnson. In: Wikipédia: a enciclopédia livre.
https://pt.wikipedia.org/wiki/Marsha_P._Johnson#.

MINELLA, K. M.; BORGES, M. de L.; KARAWAJCZYK, T. C. **Gênero na Geração Y: Características das Mulheres no Ambiente de Trabalho.** Revista de Gestão do Unilasalle, v. 2, n. 1, p. 171-182, 2013. [Relações de gênero na geração Y: características das mulheres no ambiente de trabalho | Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle](https://revista.unilasalle.edu.br/revista-de-gestao-do-unilasalle/relacoes-de-genero-na-geracao-y-caracteristicas-das-mulheres-no-ambiente-de-trabalho).

MÔNICA Benício. In: Wikipédia: a enciclopédia livre.
https://pt.wikipedia.org/wiki/M%C3%B4nica_Ben%C3%ADcio.

PESQUISA realizada pelo PoderData em 2024, 70% dos brasileiros acreditam que existe homofobia no país. Grupo Gay da Bahia, 22 de mar. de 2024. <https://grupogaydabahia.com.br/pesquisa-realizada-pelo-poderdata-em-2024-70-dos-brasileiros-acreditam-que-existe-homofobia-no-pais/>.

SAMPAIO, J. V.; GERMANO, I. M. P. **Políticas Públicas e Crítica *Queer*: Algumas Questões Sobre Identidade LGBT**. Psicologia & Sociedade. Minas Gerais, v. 26, n. 2, p. 290-300, mai/ago. 2014. [309331732006.pdf \(redalyc.org\)](https://redalyc.org/pdf/309331732006.pdf).

SILVA, G. **Qual o significado da sigla LGBTQIA+?** Educa Mais Brasil, 06 de out. de 2020. <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/dicas/qual-o-significado-da-sigla-lgbtqia>.

SUPREMO Tribunal Federal. **STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer omissão legislativa**. [Supremo Tribunal Federal \(stf.jus.br\)](https://stf.jus.br/).

SUPREMO Tribunal Federal. **Supremo reconhece união homoafetiva**. <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=178931&ori=1>.

SYLVIA Rivera. In: Wikipédia: a enciclopédia livre. https://pt.wikipedia.org/wiki/Sylvia_Rivera#.

VINUTO, J. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto**. Temáticas, Campinas, SP, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014. DOI: 10.20396/tematicas.v22i44.10977. <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>.

WARNER, M. **The trouble with Normal: sex, politics, and ethics of queer life**. 1 ed. Cambridge: Harvard University Press, 1999. https://www.sas.upenn.edu/~cavitch/pdf-library/Warner_Ethics.pdf.

ZILIOOTTO, D. M.; DAVIES, S. M.; ITAQUI, C. **A diferença em outros contextos: profissionais transexuais com ensino superior inseridos no mundo do trabalho**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 24, n. 1, p. 1-15, 2021. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172021000100001.

7. APÊNDICES

APÊNDICE 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA PESQUISAS ENVOLVENDO SERES HUMANOS

Você está sendo convidado a participar da pesquisa “**A Mulher LGBTQIA+ no Mundo do Trabalho: Investigando o Acesso ao Trabalho e à Renda**”. O objetivo desta pesquisa é identificar as dificuldades encontradas por mulheres LGBTQIAP+ em acessar e permanecer no mundo do trabalho com base em sua orientação sexual e/ou identidade de gênero. A pesquisadora responsável por essa pesquisa é Helena dos Santos Cortezini, com orientação do professor Dr. Thiago Sandrini Mansur e coorientação pela professora Rebecca Vitória da Cunha Pizetta, da Faculdade América de Cachoeiro de Itapemirim.

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e lhe asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-la.

As informações serão obtidas através de entrevista de roteiro semiestruturado. Trata-se de pesquisa individual, com previsão de tempo de duração de, aproximadamente, 40-50 minutos, cada participante responderá 10 perguntas abertas sobre o tema desta pesquisa. Sua participação envolve os possíveis riscos: nervosismo, incômodo, revitimização, desconforto, ansiedade, angústia, sensação de vulnerabilidade, irritabilidade, etc. As providências adotadas a fim de minimizar os riscos incluem: escolha de local reservado e seguro para diminuir o desconforto e possibilitar que a entrevistada tenha mais liberdade para responder as perguntas, atenção aos sinais não verbais de incômodo, garantir que os dados não sejam violados, assegurar a confiabilidade e privacidade a respeito dos dados expostos. Por outro lado, sua participação também envolve benefícios a você, ainda que indiretos. Ela pode ajudar os pesquisadores a desenvolver material acerca do tema, elucidar a problemática em questão, visualizar a efetividade das políticas públicas em relação ao tema, bem como oportunizar o pensar alternativas, construir diálogos e debates sobre o tema.

Assim, você está sendo consultada sobre seu interesse e disponibilidade de participar dessa pesquisa. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não acarretará nenhuma penalidade.

Você não receberá pagamentos por ser participante. Se houver gastos com transporte ou alimentação, eles serão ressarcidos pela pesquisadora responsável. Todas as informações obtidas por meio de sua participação serão de uso exclusivo para esta pesquisa e ficarão sob a guarda da pesquisadora responsável. Caso a pesquisa resulte em dano pessoal, o ressarcimento e indenizações previstos em lei poderão ser requeridos pela participante. Os pesquisadores poderão contar para você os resultados da pesquisa quando ela terminar, se você quiser saber. Os resultados desta pesquisa poderão ser apresentados em eventos científicos e artigos científicos ou capítulos de livros, mas sua identidade será mantida em sigilo, preservando seu anonimato.

Para maiores informações sobre os direitos dos participantes de pesquisa, leia a **Cartilha dos Direitos dos Participantes de Pesquisa** elaborada pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep), que está disponível para leitura no site: http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf

Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, você pode entrar em contato com a pesquisadora através do telefone (28) 99952-2769, pelo e-mail *helenacortezini.psi@gmail.com*, e endereço Rua Atilio Cortezini, 357, casa, Marataízes-ES, CEP 29345-000.

Este estudo respeita as diretrizes e critérios estabelecidos nas Resoluções 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), e é acompanhado por um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP). O CEP é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos, visando garantir a dignidade, os direitos e a segurança de participantes de pesquisa. Caso você tenha dúvidas e/ou perguntas sobre seus direitos como participante deste estudo, ou se estiver insatisfeita com a maneira como o estudo está sendo realizado, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) pelo telefone (33) 3331-7420 ou pelo e-mail: *cepunifacig@unifacig.edu.br*

No caso de aceitar fazer parte como participante, você e a pesquisadora devem rubricar todas as páginas e também assinar as duas vias desse documento. Uma via é sua. A outra via ficará com a pesquisadora.

Consentimento do participante

Eu, abaixo assinado, entendi como é a pesquisa, tirei dúvidas com a pesquisadora e aceito participar, sabendo que posso desistir em qualquer momento, durante e depois de participar. Autorizo a divulgação dos dados obtidos neste estudo, sob a condição de que a pesquisadora mantenha em sigilo minha identidade. Informo que recebi uma via deste documento com todas as páginas rubricadas e assinadas por mim e pela Pesquisadora Responsável.

Nome da participante: _____
Assinatura: _____ Local e data: _____

Declaração da pesquisadora

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária, o Consentimento Livre e Esclarecido desta participante para a participação neste estudo. Declaro ainda que me comprometo a cumprir todos os termos aqui descritos.

Nome da Pesquisadora: _____
Assinatura: _____
Local/data: _____

APÊNDICE 2 - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

1. De que forma você se identifica como uma mulher LGBTQIA+?
2. Qual a sua idade?
3. Na busca por inserção no mercado de trabalho, você enfrentou alguma dificuldade para ser contratada (conseguir um emprego) pelo fato de ser uma mulher LGBTQIA+? Conte como foi isso.
4. Como você se sente para falar sobre sua orientação sexual/identidade de gênero no ambiente de trabalho?
5. Você já vivenciou ou presenciou algum tipo de violência e/ou discriminação no ambiente de trabalho devido à orientação sexual e/ou identidade de gênero? Se sim, realizou alguma denúncia?
6. Você acredita que a inclusão de mulheres LGBTQIA+ em cargos de liderança possa ajudar a reduzir a violência no mercado de trabalho? Se sim, de que maneira?
7. Quais você considera serem seus principais desafios, como mulher LGBTQIA+, no local de trabalho?
8. Quais medidas você acha que os empregadores devem adotar para combater a violência contra mulheres LGBTQIA+ no ambiente de trabalho?
9. Você conhece recursos ou redes de apoio que as mulheres LGBTQIA+ podem buscar em caso de violência ou discriminação no trabalho?
10. Como você acha que a sociedade em geral pode contribuir para tornar o mundo do trabalho mais seguro e inclusivo para mulheres LGBTQIA+?