

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ROBERTA JOYCE FILGUEIRAS ALEXANDRE

**IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DA DISCRIMINAÇÃO SEXUAL E DE
GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO**

JUAZEIRO DO NORTE-CE

2019

ROBERTA JOYCE FILGUEIRAS ALEXANDRE

**IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DA DISCRIMINAÇÃO SEXUAL E DE
GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof. Esp. Silvia de Moraes Santana Ferreira

JUAZEIRO DO NORTE-CE

2019

IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DA DISCRIMINAÇÃO SEXUAL E DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Roberta Joyce Filgueiras Alexandre¹
Silvia Morais de Santana Ferreira²

RESUMO

Essa pesquisa tem por objetivo investigar os impactos psicossociais da discriminação sexual e de gênero no mercado de trabalho, que se manifesta no dia a dia de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais na busca por inserção e permanência no mercado de trabalho formal. Traz à tona reflexões sobre os padrões opressivos do capitalismo cultural, direcionados as minorias sociais que influenciam diretamente na disputa por vagas de emprego, como também apresentar estratégias de enfrentamento (coping) para inserção profissional da população ligada ao movimento LGBT. Com intuito de alcançar os objetivos traçados, realizou-se uma pesquisa de caráter descritivo e explicativo, com abordagem metodológica de natureza qualitativa. Os entrevistados foram 4 estudantes de cursos diversos de uma Universidade privada localizada na cidade de Juazeiro do Norte, CE. Utilizou-se a metodologia de análise de conteúdo da autora Bardin. Nos resultados encontrados, quanto a acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho, todos iniciaram por meios informais, foram relatados medo, discriminação, preconceito e constrangimento no ambiente laboral. Quanto aos impactos psicológicos e sociais da discriminação sexual e de gênero no mercado de trabalho, respectivamente, foram encontrados de ordem social, informalidade, pobreza, salários baixos, carência de alternativas no mercado formal, o que levam os sujeitos a procurar outros meios de sustentação financeira como prostituição e comércio ilegal de drogas, expondo-os a vulnerabilidade e risco social. Entre os prejuízos psicológicos apresentaram-se quadros de depressão, baixa-estima, ansiedade, fobia social, desconforto ou sofrimento psíquico no ambiente laboral. Entre as estratégias de superação da discriminação sexual e de gênero e inserção profissional utilizadas pela população LGBT, destacam o apoio familiar, o coping religioso, a omissão da sexualidade no local de trabalho. Em alguns casos foram citados a desistência de procura por empregos, aderindo estrategicamente, a informalidade, a aceitação de empregos precários ou a prostituição. Respostas simplórias também foram utilizadas, como simplesmente ignorar as agressões verbais e tentar dialogar. A psicoterapia também é apontada como meio de enfrentamento.

Palavras-chaves: População LGBT, Discriminação, Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The present research seeks to investigate the psychosocial impacts of sexual and gender discrimination in the workplace, that manifests on the daily basis for lesbians, gays, bisexuals, transvestites and transgenders searching for insertion and maintenance on the formal workplace. It calls forth reflections for the cultural capitalism oppression

¹Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: robertaumdois@gmail.com

²Docente do curso de psicologia da UNILEAO. Email:silviamorais@leaosampaio.edu.br

patterns, directed to social minorities that directly influences on job disputes, as well presents coping strategies to professional insertion of LGBT based population. To reach such goals, a descriptive and explanatory research was made, with a methodological and quantitative nature. 4 students, form different private colleges, were submitted on interviews in the city of Juazeiro do Norte, CE. Content analysis methodology by Bardin was used. In the accomplished results, about the access and permanence of LGBT population in the workplace, was known that everyone begins their career inside the informal marketplace, being told that they suffered from fear, discrimination, prejudice, and constraints in the labor place. About the psychological and social impacts of sexual and gender discrimination inside the workplace, respectively, has been known impacts of social order, informality, poverty, low salaries and lack of formal market alternatives, that leads the subjects to look for other methods of financial sustainability, such as prostitution and illegal drug commerce, exposing themselves to vulnerability and social risks. Between the psychological prejudice, were presented situations of depression, low self-esteem, anxiety, social phobia, discomfort, or psychic suffering in the labor environment. As strategies for overcome such sexual and gender discrimination, and professional insertion, sed b the LGBT population, stands out ones such: Familiar support, religious coping, sexual omission inside the workplace. In some cases, the refusal of jobhunting utilizing, strategically, the informality, low guarantee jobs or prostitution. Simple answers also were related, as ignore the verbal aggressions and use of dialogue in said situation. Psychotherapy also is pointed as a confrontation method.

Key Words: LGBT Population; Discrimination, Workplace.

1 INTRODUÇÃO

A partir da experiência de estágio no campo de atuação CRAS (Centro de referência em assistência social), surge o interesse pela temática aqui abordada, no referido equipamento há um grupo formado por usuários e profissionais que reunissem uma vez por semana para discutirem questões de gênero e sexualidade.

O referido grupo, formado por pessoas ligadas ao movimento LGBT (lésbicas, gays, bissexuais transexuais e travestis), contempla temas como cidadania, respeito e também práticas decorrentes da intolerância. O mesmo explana também sobre aspectos voltados ao mercado de trabalho, e a inserção destas pessoas no mesmo.

Entre as pautas realizadas, verificou-se a grande dificuldade dessa população adentrar o mercado de trabalho formal, pois a percepção do trabalho para esta população, é pautada em preconceitos e discriminação, dentro das organizações, o que contribui para a oferta e a demanda de empregos cada vez mais precarizados, expondo-os a grande risco social. (RIBEIRO, 2018)

A vida de tal população é fortemente marcada por opressão e violência, até mesmo no seio familiar e na escola, que deveriam ser lugares de acolhimento e respeito, porém, para muitos são as primeiras instituições que os oprimem, impondo a estes regras se de viver a sexualidade e identidade de gênero baseada em um sistema heteronormativo. (RIBEIRO, 2018)

Dessa forma, justifica-se a relevância acadêmica e social deste estudo, baseado na compreensão de que tais fatores representam uma amostra de condições também presentes mercado de trabalho, que acabam por afetar o bem estar social e psicológico dos indivíduos, neste sentido esta pesquisa buscar elucidar: quais estratégias utilizasse a população LGBT para sobreviver ao mercado de trabalho?

Desta maneira, será investigado os impactos psicossociais da discriminação sexual ou gênero no mercado de trabalho formal, provocados a população LGBT, traçando os padrões específicos da cultura empresarial capitalista que interferem na disputa por vagas de emprego, bem como também analisar como as práticas discriminatórias afetam a inserção e permanência destas pessoas no ambiente laboral, e por fim apresentar as estratégias de enfrentamento (coping) para inserção profissional da classe estudantil ligada ao movimento LGBT, no tocante a da discriminação sexual ou de gênero.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A sexualidade humana e suas múltiplas formas, como a homossexualidade, por exemplo, não deve ser tratada como uma simples preferência, mas como uma das muitas orientações afetiva-sexuais possíveis. (SANTOS, 2015)

Na esfera psicológica, a homossexualidade, a bissexualidade e a heterossexualidade são percebidas como instintos naturais do ser desejante, estabelecendo a sua orientação sexual. (SILVA JÚNIOR, 2010, apud SANTOS, 2015)

Frequentemente, as pesquisas em torno da sexualidade são equiparadas ao estudo do gênero, por isso se faz necessário, delimitar a distinção entre ambos os termos uma vez que, gênero corresponde as diferenças estabelecidas socialmente entre os sexos e constituem relações de poder na sociedade, que direcionam papéis socialmente impostos ao homem e a mulher no lar e trabalho. (SALES, 2017).

Já o sexo, é concebido como definidor de características masculinas e femininas e está restrito a dimensões biológicas do ser, órgãos genitais, como também

competências reprodutivas e atributos corporais secundários. Em suma, o “sexo é biológico e o gênero é uma construção social”. Sob essa perspectiva, pode-se afirmar que a sexualidade humana é composta por esses três elementos: sexo biológico, orientação sexual e identidade de gênero. (MPF, 2017)

Simone de Beauvoir (1967) pág.1, acreditava que “ninguém nasce mulher: torna-se mulher”. A celebre frase, sugestionou muitas pesquisas acerca de gênero, e antecipou o modelo da transgeneralidade nos dias atuais. (SALES, 2017). Isto é, pessoas *trans*, em que a identidade de gênero é a definida pela convicção de que alguém tem sobre o pertencimento aquele gênero, mediante aspectos biológicos, psíquicos e culturais, podendo ser para ambos os gêneros ou ambivalentes (IRIGARAY; FREITAS,2013)

A identidade travesti corresponde a pessoas do sexo masculino que adotam trajes e nomes e comportamentos femininos, e modificam a estrutura corporal para se pareçam como uma mulher. (IRIGARAY; FREITAS,2013)

Uma vez que não há relação primordial entre aparelho reprodutor e gênero, alguém do sexo masculino pode, de modo provisório ou estável, “identificar-se ou sentir-se mulher”. Deste modo percebe-se que orientação sexual e identidade de gênero como duas coisas distintas. (MPF, 2017, pág.11)

De acordo com a cartilha elaborada pelo Ministério Público Federal sobre direitos LGBTI (2017), tanto mulheres quanto homens transgêneros devem ter seus direitos respeitados, quanto ao uso do nome social e utilização de banheiros públicos, bem como acesso à educação de qualidade, oportunidades iguais no mercado de trabalho e outros.

Muito embora, esta realidade ainda esteja longe ser alcançada, pois dia a dia, o que se observa é uma discriminação quanto a orientação sexual e identidade de gênero, por se oporem ao modelo afetivo-sexual imposto pelo capitalismo. A essas práticas de intolerância dão-se o nome de homofobia e transfobia, respectivamente. (MPF, 2017)

Tem-se, exemplos disso quando uma travesti é impedida de trabalhar em determinada empresa, por não utilizar roupas correspondentes ao seu sexo biológico, ou ainda quando uma criança é vítima de *bullying* homofóbico na escola e os gestores silenciam diante do fato, e em casos de violências contra casais homoafetivos em espaços públicos, cujos são impedidos ilegalmente de utilizar os espaços, baseados em pré-conceitos acerca da sexualidade alheia. (MPF, 2017)

2.1 Os Laços de Submissão ao Capitalismo

Primeiramente deve-se compreender como a discriminação sexual e de gênero se apresenta no cotidiano da população de Lésbicas, Gays, Travestis e Transexuais, no mercado de trabalho formal, e de forma que o regime capitalista, tem contribuído para multiplicar as formas de desigualdades, e a cultura de subsistência, elementos necessários para a sua conservação e fortalecimento. (MENEZES, OLIVEIRA, NASCIMENTO,2018)

É verdade, que o modo de produção capitalista não se institui por discriminação a população LGBT, no entanto o mesmo se amolda a um padrão opressivo, que deslegitima a orientação sexual e a identidade de gênero que se desvia do padrão heteronormativo, a partir da homofobia ou da transfobia. (MENEZES, OLIVEIRA, NASCIMENTO,2018)

A esse respeito, Irigaray; Freitas (2013) sinaliza: “à heteronormatividade refere-se à crença na superioridade da orientação heterossexual e na conseqüente exclusão, proposital ou não, de indivíduos não-heterossexuais de políticas públicas e organizacionais, eventos ou atividades” (IRIGARAY; FREITAS, 2013, pág.3)

O capitalismo é caracterizado como um sistema patriarcal, racista, e heterossexista, portanto para se compreender melhor, a discriminação disseminada contra a população LGBT, no mercado de trabalho, dentro deste modo de produção, deve-se levar em conta medidas sócio- econômicas e políticas entrelaçadas ao contexto social.

Sob essa perspectiva, estima-se que essa população exerça os piores cargos e com baixíssimas remunerações, e também não há estímulos para aperfeiçoamento de suas tarefas, não por acaso, pois o mercado capital está interessado na apropriação da mão obra barata, de forma que, suas táticas estão centralizadas nas tentativas de patologizar e apresentar imagens destoantes desses sujeitos. (RIBEIRO, 2018)

A disparidade no mercado de trabalho para população LGBT é herança de uma cultura patriarcal e heterossexista, que ainda se fortalece na sociedade através da imposição de um modelo afetivo-sexual, capaz de regulamentar e simultaneamente reprimir os indivíduos que se diferem da norma social imposta, para assegurar a multiplicação do capital, através das relações de dominação. (MENEZES, OLIVEIRA, NASCIMENTO,2018)

Sobre o processo de adequação do indivíduo ao padrão sexual vigente na sociedade, Saraiva (2012), afirma que o preço a pagar pela adequação é muito alto, pois priva os indivíduos de seus direitos, inclusive o de viver livremente a identidade sexual, pois ser diferente do padrão é estar sentenciado a marginalidade.

Neste contexto, se faz imprescindível, compreender como a “homofobia institucional”, isto é, é norma da instituição de não admitir a contratação de funcionários do segmento LGBT, interfere na gestão de diversidade no ambiente de trabalho. (COSTA; NETO,2015).

Sob essa perspectiva, a homofobia é uma ferramenta política de controle, e, sobretudo, de poder, pois reforça a categoria marginal à qual é imposta ao sujeito homossexual, como uma importante ferramenta para a constituição de várias formas homofobia, que agem como subsídios psicopolíticos de dominação-exploração (SILVA, 2011).

2.2 As práticas discriminatórias no ambiente de trabalho e o adoecimento do trabalhador

As práticas discriminatórias que afetam a inserção e permanência de LGBT no mercado de trabalho, são bem assinaladas, para Medeiros (2007), este processo ocorre em quatro fases: Pré-contratual, fase contratual, desligamento do funcionário, e Pós-contrato. (MEDEIROS 2007).

A fase pré-contratual, seria a fase anterior a contratação, cuja discriminação ocorre de forma indireta, pois o recrutador através de perguntas, procura investigar a vida pessoal do candidato ao emprego, visando conhecer a sua orientação sexual. (MEDEIROS 2007).

Esta realidade do mundo do trabalho, é ainda mais cruel para travestis e *trans*, pois sofrem rejeição por sua aparência física ser considerada “impropria” para trabalhar em determinadas empresas. Por não verem opções viáveis no mercado de trabalho formal, são forçadas exercer atividades ligadas à prostituição, tráfico de drogas ou atividades trabalhistas informais e muitas vezes precárias. (RONDAS; MACHADO, 2015)

Segundo os autores, Franco; Druck e Silva (2010) pessoas que aderem a esse tipo de trabalho, na maioria das vezes, são as menos favorecidas de recursos financeiros e com menor índice de escolaridade, e portanto, estas duas categorias, marcam uma maior suscetibilidade ao adoecimento mental, associado ao sofrimento de lidar com

inconsistências inerentes a esta categoria de trabalho, que não lhe oferece nenhum apoio social. (FRANCO; DRUCK ; SILVA ,2010)

Algumas pessoas do segmento LGBT, especialmente as *trans* e travestis, deixam de frequentar salas de aulas muito cedo, devido a discriminação no ambiente escolar, o que se observa é, um número insignificante de travestis no mercado de trabalho formal e a sua reclusão à espaços restritos de atuação associados à prostituição e alguns segmentos de beleza. (RONDAS; MACHADO, 2015)

Seguindo para fase de contratação, ainda há trabalhadores, que são contratados omitindo sua orientação sexual, para estes, os desafios apresentam-se no momento que são descobertos, há uma espécie de chacota por parte dos colegas e patrões, que pode chegar a situações de exclusão do trabalhador LGBT ou que o chamado assédio moral discriminatório (MEDEIROS 2007).

Este fenômeno está presente em muitas organizações, o assédio, nesses casos o está ligado diretamente a discriminação por raça, gênero ou orientação sexual de suas vítimas. O mesmo se estabelece nas más- condutas nas relações de trabalho que levam a intolerância entre funcionários/ funcionário ou funcionário e patrão. (COSTA, 2007)

Os danos causados a saúde do trabalhador são os mais diversos sintomas físicos, como cefaleia, alteração de pressão, insônia, e muitos outros, que podem evoluir para sintomas mais graves de ordem psicossomática ou psicossocial. (VASCONCELOS, 2015)

Por esse motivo, muitas vezes, o trabalhador prefere “esconder” sua orientação sexual no local de trabalho, colaborando para que o que Costa (2007) chama de "invisibilidade homossexual”.

Desta forma, o exercício profissional se transforma em algo incomodo, pois as pessoas são forçadas a abster-se de sua orientação sexual e identidade de gênero em prol do emprego. E com isso, observa-se “trabalhadores mutilados, incompletos e infelizes”. (MEDEIROS 2007 pág.85).

Como salienta Saraiva (2012), no tocante ao processo de exclusão, as pessoas de sexualidade diferentes ao paradigma estabelecido, são inconscientemente forçadas a esconder sua sexualidade, através de um processo que autor chama “redução ou nulificação”. Mesmo as companhias que utilizam jargões de combate à discriminação estimam que o indivíduo permaneça camuflado, despontando o preconceito dissimulado das organizações que receiam ver suas marcas ligadas a indivíduos fora dos padrões heteronormativos, temendo acarretar danos financeiros e de imagem.

Como sinaliza, Franco; Druck e Silva (2010), em um estudo que demonstra a incidência de transtornos mentais, em relação à “violência contida na precarização social e do trabalho”. Indivíduos nestas condições de trabalho, estão mais vulneráveis a apresentar doenças como: depressão; síndrome de *Burnout*; transtorno de estresse pós-traumático (TEPT); uso abusivo de álcool e outras drogas.

Estes quadros surgem em consequência da existência de ameaça e discriminação no local de trabalho, e se formam a partir de um clima organizacional de incerteza e medo, que deixa os colaboradores em alerta frequente, cujo o funcionário sente que está sempre sob alerta constante, gerando o isolamento e desconfiança, por parte do mesmo.(FRANCO; DRUCK E SILVA ,2010).

Na terceira fase, ocorre o processo de desligamento, quando a demissão do funcionário com base apenas pela sua orientação sexual, pode-se então perceber nitidamente a discriminação, este fato pode ainda se estender até a fase final, pós-contratual. (MEDEIROS,2007).

Muitos ex-empregados entram com ações Justiça do Trabalhista contra a antiga empresa em que trabalhavam, por enfrentar dificuldades para retornar ao mercado formal de trabalho em razão de notícias falsas acerca do seu desempenho profissional, fornecida pela sua ex-empregadora. (COSTA,2007)

Alvarenga (1998), sinaliza na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, que o trabalho objetiva gerar oportunidades iguais e extinguir todo comportamento discriminatório. Neste sentido, a Constituição brasileira (1988) determina que os direitos a intimidade e a vida privada sejam invioláveis, portanto, há uma fronteira imposta as empresas, de indagar sobre a forma como o funcionário administra sua vida particular, exceto, é claro, quando isso interfira negativamente no resultado do seu trabalho.

Nessa perspectiva, toda e qualquer forma de injustiça, por motivação de raça, cor da pele, sexualidade, religião, deficiência física ou mental, fere o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. (CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA ,1988)

São grandes os desafios para admissão, estabilidade e promoção profissional no mercado de trabalho, especialmente para travestis e transexuais. É dever do Ministério Público Federal, e do Trabalho garantir a qualificação profissional apropriada, em programas de inclusão de transgêneros, assim como conferir direitos igualitários a todos excluídos, principalmente nas escolas e no mercado de trabalho, através de leis que diminuam as desigualdades sociais. (COSTA, 2007)

A recusa de gays, lésbicas, bissexuais, transexuais e travestis no emprego formal, provoca as mais terríveis formas de desigualdades sociais, e coloca estes indivíduos em situações de trabalho precário. São raras as instituições que admitem esse tipo de funcionário, especialmente em concursos públicos, nos quais supostamente deveria haver maior seriedade nas seleções realizadas, no entanto, o desrespeito e o preconceito têm dirigido os testes psicotécnicos e processos seletivos no geral. (COSTA, 2007)

Na justiça trabalhista, são comuns solicitações de indenização por injúrias ou por assédio moral e pedidos de restituição por dispensa discriminatória. É obrigatório que as organizações, proibam práticas discriminatórias, para que se constitua um ambiente de trabalho saudável, enfatizando que a vida particular dos funcionários não pode ser alvo de banalização e desrespeito, dentro da empresa. É dever da organização, cuidar para que aja bom relacionamento interpessoal entre os empregados. (COSTA, 2007)

Há consciência do papel fundamental que o trabalho exerce na vida em sociedade, por meio dele é possível manter relações sociais e prover a sustentação financeira. Sobretudo, a atividade laboral, reflete também na autoestima das pessoas. (MEDEIROS, 2007)

Na situação inversa, quando o trabalhador não consegue relacionar-se como os colegas no ambiente de trabalho, sejam por quais forem as razões, o local de trabalho torna-se adoecedor. Para Cardoso (2015), “as situações e as relações de trabalho e as formas de gestão determinam e contribuem para o adoecimento dos trabalhadores” (CARDOSO, 2015, pág.75).

É imprescindível, nestes casos, para que ocorra a inclusão de fato, é necessário que a empresa e os funcionários em geral, estejam preparados para atender as políticas da gestão da diversidade, isto é, mais do que apenas agregar, deve existir uma inclusão efetiva. (SALES,2017).

A este respeito, Sales (2017) pág.66, “a inclusão está diretamente relacionada ao sentimento de pertença, é a sensação de ser bem-vindo e valorizado como membro da organização, [...] independente de suas características (gênero, raça, orientação sexual).”

A heterogeneidade do local de trabalho, configura uma batalha não só individualmente, mas também para a empresa, pois quanto maior a diversidade no trabalho, maior a criatividade e o poder de escolha dos trabalhadores, uma vez que as diferentes personalidades tornam o processo mais veloz e adaptável, e facilita troca de conhecimentos. (IRIGARAY; FREITAS, 2013)

Por outro lado, a heterogeneidade organizacional também pode derivar na diminuição na interação social, gerar conflitos nas relações interpessoais, bem como dificuldades na comunicação interna. (IRIGARAY; FREITAS, 2013)

Contudo, o mais importante é saber que as competências das pessoas não são medidas, por gênero, cor, idade ou orientação sexual, isso não as torna bons ou ruins, mais eficazes ou menos, dentro das empresas. (SANTOS, 2015)

2.3. Coping da população LGBT

Com o passar dos anos, as ideias a respeito do conceito de coping se modificaram. No início do século passado era tratado com um método de defesa, baseado na maneira inerente de como o sujeito lidava com suas desordens sexuais e de agressividade. (MELO *et al* 2015)

Autores da segunda geração marcavam as altitudes ligadas ao coping como um método de transferência entre a pessoa e o ambiente, alicerçados em características de personalidade. (FOLKMAN & LAZARUS, 1985; *apud* ANTONIAZZI, DELL'AGLIO, & BANDEIRA, 1998). Na terceira geração de estudiosos, no século XX, orientaram seus estudos para a convergência entre coping e personalidade. Esta foi desencadeada, por pesquisas que advertiram que condições circunstanciais não são adequadas para se compreender toda a mudança nas estratégias de enfrentamento utilizadas pelas pessoas (MELO *et al* 2015 *apud* ANTONIAZZI, DELL'AGLIO, & BANDEIRA, 1998).

O conceito de estratégias de enfrentamento (coping) mais aceito cientificamente refere-se à maneira que as pessoas habitualmente lidam com o estresse. Estas reações ao estresse refletem comportamentos pessoais, isto é, maneiras que o sujeito lida com as situações estressantes, a partir dos recursos que estão disponíveis no momento. (ANTONIAZZI; DELL'AGLIO; BANDEIRA, 1998).

O coping, segundo o modelo de Folkman e Lazarus (1980), *apud* Antoniazzi; Dell'aglio; Bandeira (1998), se modela em duas classes funcionais: o coping com foco no problema e o coping com foco na emoção. O coping focalizado no problema refere-se a energia colocada pelo indivíduo para lidar com o ambiente estressor. O papel dessa tática é agir sobre o problema presente na interação pessoa-ambiente que está originando a aflição. O coping focalizado na emoção relaciona-se com o empenho realizado para controlar as emoções implicadas ao estresse e por consequentemente,

diminuir o desgaste corporal causado. (ANTONNIAZI; DELL'AGLIO; BANDEIRA, 1998).

Pesquisas mostram que as estratégias de inserção profissional utilizadas pelos indivíduos assolados pela discriminação no mercado de trabalho, podem ser percebidas, na aceitação de empregos precários, na maioria informais, nas ruas, ou em zonas de prostituição e comércio de drogas ilícitas, e outros ainda preferem não se manifestarem quanto a sua sexualidade no local de trabalho, para evitar exclusão. (RONDAS; MACHADO, 2015) (COSTA, 2007) (IRIGARAY; FREITAS, 2013) (MEDEIROS, 2007)

A carência de alternativas de inserção no mercado de trabalho formal, para as travestis, na maior parte das vezes, torna a prostituição o único meio viável para a sustentação financeira. Nesta vertente, alguns homens *trans*, segundo a coordenação do Instituto Brasileiro de Transmasculinidade (IBRAT) pela ausência de trabalho, começam a comercializar drogas. (RIBEIRO, 2018)

Em contrapartida, as dificuldades pertinentes a seu assentimento pela sociedade, as travestis manifestam estratégias de inserção profissional, nas áreas de beleza e estética, pois estas são suas primeiras opções. Os empregos desempenhados por travestis, em boa parte das vezes, são profissões ligadas ao estereótipo feminino, como cabelereiras, esteticistas, cozinheiras e outros. (RONDAS; MACHADO, 2015)

As oportunidades que mais surgem nas empresas, para travestis, são empregos que não exercem contato direto com o público, no caso de empresas de *telemarketing* em que não há contato visual. É necessário avaliar essa inserção, tendo em vista que a atividade laboral realizada no setor do *telemarketing* é excessivamente precarizada, por ser tratar de um cotidiano fatigante, onde repetem-se muitas ações, onde apresentam-se riscos à saúde das trabalhadoras. (RIBEIRO, 2018)

Em função da discriminação e da violência contra a identidade de gênero, a população de travestis e transexuais é excluída de diversos espaços, e principalmente no mercado de trabalho, que possui uma esfera extremamente competitiva. O cotidiano destas pessoas é marcado por desafios e rejeições, o que dificulta as mesmas a buscarem o seu desenvolvimento pessoal e profissional, somente algumas fazem faculdades ou concursos públicos, pois tem que enfrentar o preconceito social. (RONDAS; MACHADO, 2015)

Em pesquisa realizada por Irigaray; Freitas (2013), com trabalhadores de orientação sexual homo e bissexual, constatou-se a prevalência de três atitudes: os

“totalmente assumidos”, cuja orientação sexual é de conhecimento de todos, os “parcialmente assumidos ou heterossexuais organizacionais”, pessoas que ostentam uma caráter heterossexual no trabalho e, por fim, “os não assumidos ou heterossexuais sociais”, isto é , indivíduos que admitem sua homossexualidade ou bissexual em nenhum nível social.

Cada pessoa, independentemente de sua postura, exerceu diferentes estratégias de enfrentamento, para inserção e permanência no ambiente corporativo. Pelo fato de os homo e bissexuais terem que adotar estratégias de sobrevivência para lidar com sua orientação sexual no ambiente de trabalho fortifica a hipótese que eles são realmente discriminados. (IRIGARAY; FREITAS 2013)

Mediante os desafios que se apresentam no cotidiano da população LGBT, dentro da esfera organizacional, pode-se afirmar que estes repercutem na saúde mental e bem-estar social de muitos trabalhadores, por isso é necessário avaliar estratégias para a melhor assentimento destas pessoas no ambiente laboral sem causar prejuízos a saúde mental e bem estar social dos mesmos.

3 **METODOLOGIA**

Com o intuito de cumprir os objetivos traçados, realizou-se uma pesquisa de campo de cunho qualitativa, observacional, descritiva e transversal, com estudantes voluntariados de centro universitário. Os critérios para a escolha destes alunos será que os mesmos sejam pertencentes a comunidade LGBT, e que estejam ou já estiveram em contato com mercado de trabalho. A fim de se obter depoimentos acerca dos casos de discriminação sexual ou gênero no ambiente laboral, buscando verificar os impactos psicossociais na vida destes indivíduos, bem como também avaliar as estratégias de enfrentamento pessoal de cada um.

Nesta fase foi realizada entrevistas com roteiros semiestruturados, com quatro estudantes. Os dados da pesquisa de campo foram coletados, e em seguida analisados, utilizando a metodologia de análise de conteúdo da autora Bardin, a mesma divide o método em três fases: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados e interpretações. (SANTOS, 2012)

As entrevistas foram gravadas por aparelho digital e depois transcritas, com a concordância dos entrevistados, que assinaram um termo de consentimento e livre esclarecimento (TCLE), a fim de minimizar os riscos da pesquisa, ocultou-se os nomes,

e a entrevista foi feita numa sala reservada. E ainda procurando obter maiores benefícios e minimizar riscos, ofertou-se os serviços de psicologia aplicada – SPA, da clínica-escola do Centro Universitário DR. Leão Sampaio, aos necessitados de acompanhamento terapêutico.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste tópico será apresentada a interpretação dos dados coletados através da pesquisa de campo realizada em um Centro Universitário, desenvolvida junto a população universitária LGBT do campus. Os entrevistados foram 4 estudantes de cursos diversos. Os mesmos serão descritos aqui, pelos códigos E1, E2, E3, E4, respectivamente, a fim de preservar a privacidade dos sujeitos da pesquisa.

Utilizando a metodologia de análise de conteúdo da autora Bardin, iniciou-se pela fase de pré-análise. A partir da transcrição das entrevistas, realizou-se a categorização, segundo a qual se estabeleceram quatro temas de análise: acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho, impactos psicológicos, e impactos sociais da discriminação sexual e de gênero no mercado de trabalho, respectivamente, e estratégias de superação da discriminação sexual e de gênero para inserção profissional.

4.1 Acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho

Todos os entrevistados iniciaram suas atividades trabalhistas por meios informais e atualmente apenas uma entrevistada encontra-se empregada formalmente. Foram relatados medo, discriminação, preconceito e constrangimento no ambiente laboral, conforme observa-se nos trechos das entrevistas a seguir:

E1- Atualmente trabalho como gerente em uma cervejaria, mas eles não sabem que eu sou trans, tenho medo que as pessoas saibam, no meu trabalho e comecem a me tratar diferente ou que seja demitida. São meios homofóbicos sabe, não sei como vai ser no trabalho quando eles souberem sabe, mas não quero contar.

E2- Trabalhei fazendo faxina, vendendo fruta na feira, vendendo Avon e natura. É difícil, mas a gente tem que enfrentar a vida. Já trabalhei numa empresa. [...] Ficava receosa no momento de ir ao banheiro, porque sempre tinha que ir alguém comigo. Na verdade, me sentia envergonhada.

E3- Primeiro, trabalhei um tempo como UBER. Depois abri uma hamburgueria, e aí por questão de preconceito não tinha muitos clientes. [...]Tenho certeza porque as pessoas não frequentam por conta do preconceito, eu ouvi boatos na época que as pessoas diziam que não iam lá, porque eram duas lésbicas.

E4- Trabalhei em uma escola com coordenador do núcleo olímpico e auxiliar da psicóloga, não era contrato, recebia um valor simbólico. Nunca sofri preconceito dos outros professores, mas de alguns alunos sim.

No que se refere ao acesso e permanência de pessoas LGBT no mercado de trabalho os resultados indicaram que há um forte preconceito em relação a sexualidade das pessoas que trabalham ou buscam trabalho nas empresas. Muitas destas organizações, ainda não estão preparadas para lidar com este tipo de trabalhador, no que se refere adoção de medidas inclusas, com uso privativo de banheiros, por exemplo. (SALES, 2018)

Diante este fato, algumas pessoas resolvem omitir sua sexualidade no ambiente de trabalho, o que repercute em um medo constante da descoberta. Para Saraiva (2012) a omissão dos trabalhadores em relação a sua sexualidade, é uma ocorrência comum no mercado de trabalho, pois estes sujeitos são inconscientemente forçados a esconder sua sexualidade, através de um processo que o autor chama “redução ou nulificação”.

Segundo Ribeiro (2018) o medo que as pessoas tem de perder o emprego, as impede de reivindicar direitos, e por isso, estas se submetem a situações exploratórias e de maus tratos. Ainda segundo a autora, por conta da discriminação e da violência contra a identidade de gênero, a população T (travestis e transexuais) é a mais repelida nos ambientes, principalmente do mercado de trabalho, em parte, porque esses sujeitos deixam claro a não aceitação da norma heterossexual, através da modelagem de seus corpos.

De acordo com Sales (2018) é necessário que a empresa, esteja preparada para atender as políticas da gestão da diversidade, de modo que, mais do que agregar pessoas, deve haver a inclusão efetiva.

Ribeiro (2018) expõe que, de forma geral, o desemprego é um fato que assola milhares de pessoas no mundo, contudo, a situação é ainda mais agravante para LGBT, pois cotidianamente essas pessoas tem que lidar com preconceito e a discriminação.

Para os autores Menezes, Oliveira, Nascimento (2018), a discriminação disseminada contra a população LGBT no mercado de trabalho, está implicada ao modo de produção capitalista que se utiliza de um modelo afetivo-sexual, a fim de perpetuar relações de dominação.

A este respeito, Ribeiro (2018) afirma ainda que, o mercado capital está interessado na apropriação da mão obra barata, de forma que suas táticas estão centralizadas nas tentativas de patologizar e apresentar imagens destoantes desses sujeitos.

4.2 Impactos sociais da discriminação sexual e de gênero no mercado de trabalho.

Dentre os quatro entrevistados, um sobrevive com renda inferior que um salário mínimo por mês. Três recebem auxílio financeiro da família. A maioria sente-se intimidada pelo preconceito social no momento de entrega de currículo, e ainda, segundo consta nos relatos dos entrevistados, algumas pessoas do segmento LGBT procuram exercer atividades fora do mercado de trabalho formal por não encontrem colocações no mesmo, e são condenadas a marginalização, realizam atividades ilícitas como venda de drogas e prostituição, o que reverbera em um grande risco social para estes indivíduos.

E1-[...] as travestis, eu não ando com elas e nem com outras trans, por causa do preconceito das pessoas. Eu sei que é preconceito meu também, não querer me juntar a elas. Mas eu estudo, eu trabalho, e algumas delas não. Porque tem muito preconceito, e tem travestis que são muito masculinas e aí acabam não arrumando emprego por causa da aparência e vão se prostituir. Eu não sou assim...

E2-. E outra vez há uns dois anos atrás, fui entregar currículo num local, e passei por experiencia inesperada, cheguei na portaria, eu e uma amiga trans também e perguntei a pessoa que estava lá, se estavam recebendo currículo e a pessoa disse que estava, porém, que eu não voltasse, pois lá não recebia pessoas do nosso tipo!

E3- Eu adoro trabalhar, é bom né? só não estou procurando emprego agora por conta da faculdade[...] Sim, depois de formado, eu quero sim, por mais que veja que o mercado se fecha pra pessoas trans, elas acabam enverando por caminhos errados[...] é tipo vender drogas e a prostituição também, principalmente as travestis né?

E4-Já, em um local que fui entregar o currículo e a moça perguntou qual a sua sexualidade? E eu respondi sou gay, aliás sou pan, pois para mim não existe esta questão o que a pessoa tem no meio das pernas, eu gosto do coração. Me interessa o que a pessoa é de verdade, até por conta de todo bullying que sofri, não me interessa gênero. [...] Muitos gays tem que ser esconder que são gays no ambiente de trabalho, para não sofrer discriminação.

No tocante aos impactos sociais, foram encontrados como dados: a informalidade no trabalho, pobreza, salários baixos, carência de alternativas no mercado

formal que levam os sujeitos a procurar outros meios de sustentação financeira como prostituição e comércio ilegal de drogas.

Costa (2007) sinaliza que a recusa das pessoas LGBT no mercado de trabalho as colocam em situações de vulnerabilidade social e a provoca as mais terríveis formas de desigualdades sociais, colocando estes indivíduos em situações de precariedade social.

Há um consenso nos discursos de E1, E2 e E3, todos transexuais, afirmam que “nasceram no corpo errado”, esta vem a se tornar uma fonte de grande dificuldade para inserção profissional, pois sofrem rejeição por sua aparência física ser considerada inadequada para trabalhar em determinadas empresas.

De acordo com Irigaray; Freitas (2013) em seu estudo, a falta de oportunidades no mercado de trabalho formal tem feito da prostituição e o comércio ilegal de drogas uma saída estratégica de trabalho para estes indivíduos. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Transmasculinidade (IBRAT), alguns homens *trans*, começam a comercializar drogas, devido à ausência de trabalho.

Segundo os autores Franco; Druck e Silva (2010) pessoas que aderem a esse tipo de trabalho, na maioria das vezes, são as menos favorecidas de recursos financeiros e com menor índice de escolaridade, e portanto, estas duas categorias, marcam uma maior suscetibilidade ao adoecimento mental, associado ao sofrimento de lidar com inconsistências inerentes a esta categoria de trabalho, que não lhe oferece nenhum apoio social.

Sob essa perspectiva, Ribeiro (2018) afirma que se estima que tal população exerça os piores cargos e com baixíssimas remunerações, e também não há estímulos para aperfeiçoamento de suas tarefas.

Medeiros (2007) apresenta em seu estudo, as quatro fases da discriminação sexual e de gênero no mercado de trabalho, no entanto o que pode se observar através deste estudo é que a maioria dos sujeitos não conseguem ultrapassar nem a primeira fase, (pré-contratual), pois são atravessados por tantas questões culturais e sociais, que se torna quase impossível a estas pessoas adentrarem a mercado de trabalho.

A segunda fase estipulada por Medeiros (2007) é a fase de contratação, cujos muitos trabalhadores omitem o sexo e gênero. Para estes, os desafios começam no momento que são descobertos, pois há uma espécie de chacota por parte dos colegas e patrões, que pode chegar a situações de exclusão do trabalhador ou que é chamado de assédio moral discriminatório.

4.3 Impactos psíquicos da discriminação sexual e de gênero no mercado de trabalho.

Entre os prejuízos psicológicos citados pelos entrevistados, apresentam-se quadros de depressão, baixa-estima, ansiedade, fobia social, automutilação e tendência ao suicídio, bem como desconforto ou sofrimento psíquico no ambiente laboral.

E1- Sim, eu faço terapia. Eu falo pra ela (psicóloga) eu não me aceito, eu me acho muito magra, muito alta. Tem dia que a gente se sente um lixo. Imagina isso no trabalho, as vezes estou lá, e as pessoas me olham e eu penso será que elas sabem. Isso mexe com meu psicológico. As pessoas pensam que a gente escolhe ser trans, eu não queria isso, quem pode querer uma vida dessas, não é uma opção, você já nasce assim. Eu nasci no corpo errado, isso que as pessoas não entendem!

E2- São muitos, mas principalmente para mim, são os psicológicos. Porque você procura respostas para aquilo e não encontra, você vai perdendo a vontade de sair para procurar emprego, e estagna ali e pronto, a gente se sente receosa, fica imaginando como vai ser ao chegar lá, já tem até medo do que vai acontecer lá na frente. Isso! Eu acho que muitas pessoas adoecem psicologicamente por conta disso.

E3- Com certeza, eu pensava assim as pessoas não tão vindo no meu estabelecimento, por conta da minha orientação sexual, (lésbica na época) me sentia excluída, uma tristeza, na verdade as pessoas achavam que eu era lésbica, mas eu já sabia que era trans. E depois precisei fazer terapia, depois do aconteceu lá, porque entrei em crise de depressão, eu já não me reconhecia mais, queria ficar isolado, e ficava angustiado.[...]E ai eu passei a não querer sair mais de casa, tinha medo de sair na rua e alguma coisa me acontecer, só conseguia sair com Lelé (namorada).

E4- A autoestima da gente fica baixa, fica pensando eu sou feio, minha voz é feia, o que estou fazendo de errado, eu sou normal, só porque eu sou homem e gosto de homem, ou porque sou mulher e gosto de mulher. Pelo menos era o que pensava, quando sofria bullying. A vítima geralmente não entende. {...}A automutilação, sente vontade de se mutilar, cometer suicídio, porque tenta colocar uma dor em cima de outra dor, para não sentir aquela dor, beber e esse tipo de coisa.

Em função da discriminação ligada a sexo e gênero na sociedade os indivíduos apresentam alguns danos psicológicos. Segundo Franco, Druck e Silva (2010), indivíduos que são expostos a situações de violência e precarização no ambiente de trabalho, estão mais propensos a apresentar transtornos psicológicos e ao alcoolismo e uso de outras drogas.

De acordo com Vasconcelos (2015) os prejuízos causados a saúde do trabalhador por causa do assédio, são os mais variados sintomas físicos e psíquicos, que podem evoluir para sintomas mais graves de ordem psicossomática ou psicossocial.

Segundo Mendes, Morrone e Vieira (2009) o trabalho torna-se fonte de sofrimento quando não possibilita a adequação dos desejos psíquicos individuais dos funcionários e o contexto organizacional. Nesta perspectiva, o processo de adoecimento decorre da apresentação constante de sofrimento psíquico, oriundo do choque entre o trabalho e os desejos do sujeito, uma vez que estes se confrontam com uma cultura de padronização e inibição de comportamentos, criando um espaço de restrição onde não é permitido que o trabalhador expresse livremente sua autenticidade.

Os autores também afirmam que o aparecimento de sintomas físicos ou de ordem psicossocial revelam o antagonismo entre os objetivos pessoais e objetivos organizacionais, ocasionando a insatisfação dos funcionários em relação as suas demandas individuais em detrimento a esfera do trabalho. (MENDES; MORRONE; VIEIRA,2009)

Como foi enfatizado por Costa (2007) o trabalho tem um valor simbólico e social, que vai além das conexões financeiras. O mesmo exerce papel fundamental na estruturação da saúde psíquica de um indivíduo. Sob essa ótica, para Mendes; Morrone; Vieira (2009) o trabalho é a fonte pela qual o trabalhador estabelece sua identidade social, podendo o mesmo representar prazer ou sofrimento psíquico na vida deste indivíduo, sendo a saúde psíquica, em parte, determinada pela experiência de prazer no trabalho.

4.4. Coping: Estratégias de superação da discriminação sexual e de gênero para inserção profissional.

Entre as estratégias mencionadas para superação da discriminação e inserção profissional entre os pesquisados, e inserção profissional dos mesmos, estão em primeiro lugar o apoio familiar, o coping religioso, e a omissão da sexualidade. Em alguns casos foram citados a desistência na procura por empregos e saída por meio da prostituição, por pessoas do convívio social dos pesquisados, alguns aderem estrategicamente a informalidade. Respostas simplórias também foram utilizadas, como simplesmente ignorar as agressões verbais e tentar dialogar. A psicoterapia também é apontada como coping por alguns.

E1- São meios homofóbicos sabe...não sei como vai ser no trabalho quando eles ficarem sabendo..., mas não quero contar... Tenho medo que as pessoas saibam, no meu trabalho e comecem a me tratar diferente.

E2- Muitas amigas minhas já desistiram de procuram empregos, ficam só em casa sem trabalhar e nem estudar. Muitas já estagnaram, já desistiram de procuram, ficam só em casa sem trabalhar e nem estudar. E outras vão para fora do país, se prostituir! Porque não acham emprego, aí o jeito é se prostituir!

E3- Procurava conversar com meus clientes, saber sugestões deles, trazer coisas novas para a loja. [...]E depois precisei fazer terapia, depois do que aconteceu lá, porque entrei em crise de depressão, eu acho, já não me reconhecia mais, queria ficar isolado, e ficava angustiado. [...] e tudo que passei me ajudou a ser a pessoa que sou agora, ter firmeza na minha decisão de ser trans, me aceitar, por mais que tenha passado por momentos ruins na época, isso me impulsiono a procurar ajuda, a psicoterapia.

E4- Com conversa, conversando, sabe porque aquela pessoa está fazendo aquilo comigo, saber porque, o que fiz a ela, uma ótima forma de resolver, ou simplesmente eu ignoro, eu prefiro ignorar para não gerar um conflito, eu sempre digo assim, não me agredindo eu aguento.

Os autores Rondas e Machado (2015) ressaltam que em função da discriminação e da violência contra a identidade de gênero, a população de travestis e transexuais é excluída de diversos espaços, e principalmente no mercado de trabalho, que possui uma esfera extremamente competitiva. O cotidiano destas pessoas é marcado por desafios e rejeições, o que dificulta as mesmas a buscarem o seu desenvolvimento pessoal e profissional, somente algumas fazem faculdades ou concursos públicos, pois tem que enfrentar o preconceito social.

Algumas pessoas do segmento LGBT, especialmente as *trans* e travestis, deixam de frequentar salas de aulas muito cedo, devido a discriminação no ambiente escolar, o que se observa é, um número insignificante de travestis no mercado de trabalho formal e a sua reclusão à espaços restritos de atuação associados à prostituição e alguns segmentos de beleza. (RONDAS; MACHADO, 2015)

Segundo Mendes; Morrone; Vieira (2009) a psicodinâmica do trabalho rotula dois modos de enfrentamento dos funcionários em vista do sofrimento que pode ocorrer no trabalho, estes são observados como a estratégias defensivas individuais e coletivas. A primeira, requer do indivíduo criação de normas de condutas cunhadas pelo indivíduo, que lhe permite enfrentar o sofrimento, já as coletivas são estratégias fundadas pelo grupo de trabalho, em comum acordo para conservação da noção de equilíbrio.

Neste sentido, segundo os mesmos autores, se por um lado estas estratégias permitem, a convivência com o sofrimento, por outro, há uma alienação quanto aos reais motivos do sofrimento, ambos derivam da ideologia predominante que, além de explorar e utilizar-se do método alienante para manter os trabalhadores produtivos, afastados dos motivos dos seus próprios sofrimentos. A utilização exagerada de defesas pessoais pode resultar no esgotamento do trabalhador, causa para o adoecimento. (MENDES; MORRONE; VIEIRA, 2009)

Em pesquisa realizada por Braga *et al* (2017) os mesmos descrevem o apoio da rede social (família, amigos), como principal fonte de resiliência no enfrentamento de situações de estigma e discriminação. E conseqüentemente, este apoio coopera para amortizar a vulnerabilidade a que estão expostos jovens homossexuais.

Diante de tais resultados é factível concluir que os trabalhadores LGBT, são expostos ao sofrimento e aos riscos de adoecimento devido ao preconceito e a discriminação presentes no mercado de trabalho, mesmo utilizando estratégias individuais para suavizar o sofrimento, e permanecer no ambiente laboral, estes tem que lidar com os prejuízos sociais e psicológicos advindos das situações conflitantes com o mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através dos resultados obtidos pode-se evidenciar que o mercado de trabalho para a população LGBT é um ambiente hostil, no qual a mesma tem que enfrentar obstáculos, advindos do estigma social que carregam, por não seguir ao padrão heteronormativo, o que favorece o processo de adoecimento psíquico e decadência social.

Medeiros (2007), estabelece quatro fases da discriminação no mercado de trabalho, porém o que se observa é que maioria dos sujeitos não conseguem ultrapassar nem a primeira fase, (pré-contratual), pois são atravessados por tantas questões culturais e sociais, que se torna quase impossível a estas pessoas adentrarem a mercado de trabalho.

Essa questão denota a maior desafio encontrado para compor a pesquisa, pois ao demarcar como objeto de estudo a discriminação sexual no mercado de trabalho, percebe-se nos relatos, que a maioria dos pesquisados nem a menos conseguem se adentrar no mesmo, ou que isso acaba acontecendo de forma precária ou informal. Sob

essa perspectiva, a existência das estratégias individuais (coping) apresenta-se como fator relevante para a inserção e permanência no mundo do trabalho, destas pessoas no ambiente laboral, sobretudo o apoio familiar.

A realização desse estudo permitiu investigar os impactos psicossociais provocados pela discriminação no contexto do trabalho, foram relatados medo, discriminação, preconceito e constrangimento no ambiente laboral. Vale ressaltar que a presença dos impactos sociais, como pobreza, salários baixos, empregos precários, carência de alternativas no mercado formal que levam os sujeitos a procurar outros meios de sustentação financeira como prostituição e comércio ilegal de drogas, expondo-os a vulnerabilidade e risco social, acabam por acentuar o acometimento de doenças psíquicas, como ansiedade, depressão, fobia social, baixo estima, tendências suicidas, automutilação, desconforto ou sofrimento psíquico no ambiente laboral.

O estudo de natureza qualitativa, permitiu maior compreensão da vivência marginalizada dos sujeitos pesquisados. O fenômeno exposto aqui contribui para evidenciar a necessidade de que as empresas ofereçam suporte organizacional e políticas de gestão da diversidade mais eficazes e que contemplem a natureza autêntica dos trabalhadores envolvidos.

Por fim, destaca-se que esta pesquisa pode tornar-se fonte de pesquisa para pesquisadores da área, levando o acesso rápido a resultados de pesquisa, no que se refere discriminação sexual e de gênero no mercado de trabalho. Devem-se ainda considerar novas reflexões para que se possa compreender a relevância da inclusão efetiva do segmento LGBT no mundo corporativo, tendo em vista atender as necessidades destes funcionários.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA R. Z .de. Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, Distrito Federal — UDF, Brasília. Disponível em:< <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5952.pdf>> Acesso :16 de junho de 2019.

ANTONIAZZI A. S; DELL'AGLIO D.D; BANDEIRA D. R. O conceito de coping: uma revisão teórica. Estudos de Psicologia, 1998.
Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v3n2/a06v03n2>> Acesso 14 de Set. 2019.

BEAUVOIR. Simone de. O segundo sexo: a experiência vivida. Ed. Difusão europeia do livro. VOL II. São Paulo, 1967. Disponível em: <http://www.afoiceeomartelo.com.br/posfsa/Autores/Beauvoir,%20Simone%20de/O%20Segundo%20Sexo%20-%20II.pdf> . Acesso 24 de Set. 2019.

BRAGA, I. F.; SILVA. J.L da; SANTOS, Y.G. de S. SANTOS M. A. dos; SILVA. M. A. I. Rede e apoio social para adolescentes e jovens homossexuais no enfrentamento à violência. *Psicol. clin.* vol.29 no.2 Rio de Janeiro 2017. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-56652017000200009> Acesso em 02 de Nov. 2019.

BRASIL. Ministério Público Federal. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão. O Ministério Público e a Igualdade de Direitos para LGBTI: Conceitos e Legislação / Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, Ministério Público do Estado do Ceará. – 2. ed., rev. e atual. – Brasília, MPF, 2017. Disponível também em: <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/pfdc/midiateca/nossas_publicacoes/o-ministerio-publico-e-a-igualdade-de-direitos-para-lgbti-2017>. Acesso: 12 de maio de 2019.

BRASIL. Constituição da república federativa do Brasil (1988) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso: 16 de junho de 2019.

CARDOSO A. C. M. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. *Tempo Social, revista de sociologia da USP*, v. 27, n. 1. São Paulo. 2015 Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v27n1/0103-2070-ts-27-01-00073.pdf>> Acesso em: 20 de Set de 2019.

COSTA A. M. M. da. A discriminação por orientação sexual no trabalho - aspectos legais. In: POCAHY, Fernando. (Org.). ***Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea***. Porto Alegre: Nuances, 2007. (arquivo baixado em PDF)

COSTA, F.F. A da; NETO, J.A.S.de P. As organizações e o público LGBT: perspectivas de atuação para o profissional de relações públicas. *REVISTA INTERNACIONAL DE RELACIONES PÚBLICAS*, Nº 9, VOL. 5 [Páginas 131-152] 2015 Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2013000100006> . Acesso: 18 de maio de 2019

FRANCO T; DRUCK G.; SILVA E. S. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Rev. bras. saúde ocup.* vol.35 no.122 São Paulo July/Dec. 2010. Disponível em: <

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-7657201000020000>
Acesso em 20 de set. 2019.

IRIGARAY H. A.; FREITAS M. E. Estratégia de Sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. PSICOLOGIA POLÍTICA. VOL. 13. Nº 26. PP. 75-92. JAN. – ABR. 2013. Disponível em:< <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpp/v13n26/v13n26a06.pdf> >Acesso :17 de maio de 2019.

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

MELO, L. P.de; CARLOTTO, M. S. RODRIGUEZ; S.Y.S. DIEHLI, L. Estratégias de enfrentamento (coping) em trabalhadores: revisão sistemática da literatura nacional. Arq. bras. psicol. vol.68 no.3 Rio de Janeiro dez. 2016. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672016000300010> .Acesso em: 29 de SET. 2019

MENDES, A. M. B. VIEIRA A.P. MORRONE. C. F. Sofrimento E Saúde Mental No Trabalho De Teleatendimento. RECADM | v. 8 | n. 2 | p. 151-158 | Nov./2009. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/360> Acesso em 04 de novembro de 2019.

MENEZES, M. S. de; OLIVEIRA, A. C. de; NASCIMENTO, A. P. L. LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. In Conferência Internacional de Estudos-QUEER, 2018. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.editorarealize.com.br/revistas/conquer/trabalhos/TRABALHO_EV106_MD1_SA7_ID186_04032018135735.pdf> Acesso em:13 abril de 2019.

RIBEIRO J. K.A. “Aonde” está a população *trans* na divisão sexual do trabalho? Analisando as condições da inserção para os/as trabalhadores/as travestis e transexuais no mercado de trabalho formal. Anais do 16º Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em:< <http://www.periodicos.ufes.br/ABEPSS/article/view/22307>> Acesso em 30 de Set. 2019

RONDAS L. de O; MACHADO L. R. de S. Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão. Pesquisa de práticas psicossociais vol.10 no.1 São João del-Rei jun. 2015. Disponível em :<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082015000100016 > Acesso: 14 de abril de 2019.

SALES, R. G. 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. São Paulo, 2017. Disponível em :<

<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-12012018-112601/publico/RICARDOGONCALVESDESALESVC.pdf>> Acesso: 17 de Set. 2019.

SANTOS, R.E. dos. A Discriminação Sexual No Ambiente De Trabalho. Centro Universitario Univates. Lajeado/RS,2015.Disponível em: <
https://www.univates.br/graduacao/media/direito/2016-a-artigo_rafael_santos.pdf>
Acesso em 23 de Set. de 2019.

SANTOS, F. M. dos. Análise de conteúdo: a visão de Laurence Bardin. Revista Eletrônica de Educação, v. 6, n. 1, mai. 2012. Resenhas. ISSN 1982-7199. Programa de Pós-Graduação em Educação.
Disponível em :< <http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/291>>
acesso: 9 de maio de 2019.

SARAIVA, L. A. S. Além dos estigmas profissionais. In: Freitas, M. E. & Dantas, M. (Orgs.). *Diversidade sexual e trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, pp. 150Disponível em :<
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=4030760&pid=S1809-8908201500010001600007&lng=pt > Acesso 4 de abril de 2019.

SILVA, A. S. da. Memória, Consciência e Políticas Públicas: as Paradas do Orgulho LGBT e a construção de políticas públicas inclusivas. Revista Electrónica de Psicología Política, (27),127-158. Disponível em :<
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2642826&pid=S1519-549X201300010000600063&lng=pt > acesso 8 de junho de 2019.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. *Cad. EBAPE.BR* [online]. 2015, vol.13, n.4, pp.821-851. ISSN 1679-3951. Disponível em: <
<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n4/1679-3951-cebape-13-04-00821.pdf>> Acesso em:23 de Set.2019.