

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MIZael CUTRIM ARAGÃO DOS SANTOS

**UMA ANÁLISE DAS PERSPECTIVAS DOS JOVENS UNIVERSITÁRIOS
LGBTQIAP+ FRENTE AO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE SÃO
LUÍS - MA**

São Luís

2023

MIZAEL CUTRIM ARAGÃO DOS SANTOS

**UMA ANÁLISE DAS PERSPECTIVAS DOS JOVENS UNIVERSITÁRIOS
LGBTQIAP+ FRENTE AO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE SÃO
LUÍS - MA**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo, apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração da Universidade Federal do Maranhão - UFMA.

Orientador: Prof. Dr. Hélio Trindade de Matos

São Luís

2023

Cutrim Aragão dos Santos, Mizael.

Uma análise das perspectivas dos jovens universitários
LGBTQIAP+ frente ao mercado de trabalho no município de São
Luís - MA / Mizael Cutrim Aragão dos Santos. – 2023.
30 f.

Orientador(a): Prof. Dr. Hélio Trindade de Matos.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação, Artigo) - Curso
de Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís,
2023.

1. Inclusão Social. 2. LGBTQIAP+. 3. Mercado de Trabalho.
4. Universitários. I. Matos, Hélio Trindade de. II. Título.

MIZAEAL CUTRIM ARAGÃO DOS SANTOS

**UMA ANÁLISE DAS PERSPECTIVAS DOS JOVENS UNIVERSITÁRIOS
LGBTQIAP+ FRENTE AO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE SÃO
LUÍS - MA**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo,
apresentado como requisito para obtenção do título de
Bacharel em Administração da Universidade Federal do
Maranhão - UFMA.

Aprovado em: 14/07/2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Hélio Trindade de Matos (orientador)

Dr. em Administração

Universidade Federal do Maranhão

Prof^a Adriana de Lima Reis Araújo

Dr^a em Ciências da Educação

Universidade Federal do Maranhão

Prof^a Rosangela Maria Guimaraes Rosa

Dr^a em Saúde Pública

Universidade Federal do Maranhão

AGRADECIMENTOS

Gostaria expressar minha sincera gratidão a todas as pessoas que me apoiaram durante a realização deste trabalho. Sem o suporte e encorajamento que recebi, esta conquista não teria sido possível.

Primeiramente, gostaria de agradecer a minha querida família, em especial meus avós Jeazi Aragão e Celina Aragão, que sempre estiveram presentes na minha vida desde o dia em que nasci, provendo os mais diversos tipos de cuidados, para que eu pudesse desenvolver os conhecimentos que hoje disponho. Agradeço também a minha mãe Loide Aragão, por todo amor e carinho dado a mim.

Agradeço a minha prima Angela Aragão por me apoiar incondicionalmente e me amar do jeito que sou, escutar minhas questões e me aconselhar nos momentos mais desafiadores da minha vida. Sua presença em minha vida é essencial para lembrar-me de que há muito mais na vida além dos estudos.

Agradeço a meus amigos, Ana, Antônio e Leandro por me apoiarem durante todo o percurso na universidade, nossos “rolês” e momentos de descontração compartilhados fizeram com que a jornada acadêmica fosse muito mais leve, vocês se tornaram praticamente minha segunda família ao longo desses anos. Agradeço também ao meu querido amigo Luan, por entender meus momentos de ausência, e mesmo estando distante me ajudar a manter a sanidade e me motivar perante os desafios que surgiram ao longo desse percurso.

Expresso minha gratidão a todos os docentes e demais membros da UFMA que contribuíram para o meu crescimento acadêmico. Em especial ao meu orientador, Hélio Matos, por aceitar fazer parte da minha pesquisa, bem como confiar em mim e no meu potencial, por me ajudar através de sua experiência e visão analítica a refinar minhas ideias e elevar a qualidade deste trabalho.

Por fim, gostaria de agradecer a todos que participaram dessa pesquisa, seu apoio foi fundamental para que esse estudo pudesse ser desenvolvido.

Obrigado!

RESUMO

É notório os avanços conquistados nas últimas décadas em relação aos direitos da comunidade LGBTQIAP+, apesar disso, a existência do preconceito ainda persiste como uma realidade para esse público nas diversas esferas da vida cotidiana. Esse cenário de discriminação estende-se ao mercado de trabalho, no qual muitas vezes esse grupo enfrenta dificuldades em encontrar empregos ou progredir profissionalmente. Em vista disso, é realizado o seguinte questionamento: Como ocorre a inserção do jovem universitário LGBTQIAP+ no mercado de trabalho em São Luís do Maranhão? Este estudo tem por principal objetivo, analisar as perspectivas de acesso e permanência do jovem universitário LGBTQIAP+ no mercado de trabalho em São Luís do Maranhão, assim como contextualizar sobre as lutas do público LGBTQIAP+ ao longo do tempo, identificar as principais oportunidades e barreiras de acesso ao mercado de trabalho para estes jovens, verificar como as organizações promovem a diversidade e inclusão no ambiente organizacional, e identificar junto ao jovem universitário LGBTQIAP+ sua percepção sobre o ambiente organizacional. A pesquisa utilizou uma abordagem metodológica qualitativa através de entrevistas semiestruturadas executadas com estudantes universitários LGBTQIAP+, a análise dos dados foi conduzida utilizando a técnica de análise de conteúdo. A avaliação dos resultados evidenciou que embora existam experiências positivas de jovens universitários LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, ainda existem muitas barreiras e desafios que precisam ser superados para promover a inclusão efetiva desse público.

Palavras-chave: Inclusão Social. LGBTQIAP+. Mercado de Trabalho. Universitários.

ABSTRACT

The advancements made in recent decades regarding the rights of the LGBTQIAP+ community are notable. However, prejudice continues to persist as a reality for this population in various aspects of everyday life. This scenario of discrimination extends to the workplace, where individuals from this group often face difficulties in finding employment or progressing professionally. In light of this, the following question arises: How does the integration of LGBTQIAP+ university students into the job market occur in São Luís, Maranhão? The main objective of this study is to analyze the perspectives of access and retention of LGBTQIAP+ university students in the job market in São Luís, Maranhão. Additionally, it aims to contextualize the struggles of the LGBTQIAP+ community over time, identify the main opportunities and barriers to accessing the job market for these young individuals, examine how organizations promote diversity and inclusion in the workplace, and identify the perceptions of LGBTQIAP+ university students regarding the organizational environment. A qualitative research approach was employed, utilizing semi-structured interviews conducted with LGBTQIAP+ university students. Data analysis was performed using content analysis techniques. The evaluation of the results revealed that Although there are positive experiences of LGBTQIAP+ university students in the job market, there are still many barriers and challenges that need to be overcome to promote effective inclusion of this population.

Keywords: Social Inclusion. LGBTQIAP+. Job market. University Students.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Fases de discriminação no mercado de trabalho	14
Quadro 2 - Aspectos de melhoria organizacional ao adotar a inclusão	15
Quadro 3 - Empresas que se destacam na inclusão de pessoas LGBTQIAP+	16
Quadro 4 - Categorias de Análise.....	17
Quadro 5 - Identificação dos participantes	18

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1	INCLUSÃO: definição e contextualização	10
2.2	O MOVIMENTO LGBTQIAP+ E SUA LUTA POR INCLUSÃO	11
2.3	A EXCLUSÃO DO PÚBLICO LGBTQIAP+ NO MERCADO DE TRABALHO	13
2.4	O PAPEL DAS EMPRESAS NA INTEGRAÇÃO DA POPULAÇÃO LGBTQIAP+	15
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	16
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	17
4.1	Barreiras e desafios no mercado de Trabalho	18
4.1.1	Oportunidades de emprego	18
4.1.2	Influência da orientação sexual ou identidade de gênero na contratação	19
4.1.3	Discriminação e preconceito.....	20
4.1.4	Permanência no emprego.....	21
4.2	Diversidade e Inclusão.....	21
4.2.1	Importância da diversidade e inclusão.....	21
4.2.2	Políticas existentes.....	22
4.3	Percepção do ambiente de Trabalho.....	23
4.3.1	Acolhimento	23
4.3.2	Suporte e recursos oferecidos	24
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
	REFERÊNCIAS.....	26
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA	29

UMA ANÁLISE DAS PERSPECTIVAS DOS JOVENS UNIVERSITÁRIOS LGBTQIAP+ FRENTE AO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE SÃO LUÍS - MA

Mizael Cutrim Aragão Dos Santos ¹
Hélio Trindade de Matos ²

Resumo: É notório os avanços conquistados nas últimas décadas em relação aos direitos da comunidade LGBTQIAP+, apesar disso, a existência do preconceito ainda persiste como uma realidade para esse público nas diversas esferas da vida cotidiana. Esse cenário de discriminação estende-se ao mercado de trabalho, no qual muitas vezes esse grupo enfrenta dificuldades em encontrar empregos ou progredir profissionalmente. Em vista disso, é realizado o seguinte questionamento: Como ocorre a inserção do jovem universitário LGBTQIAP+ no mercado de trabalho em São Luís do Maranhão? Este estudo tem por principal objetivo, analisar as perspectivas de acesso e permanência do jovem universitário LGBTQIAP+ no mercado de trabalho em São Luís do Maranhão, assim como contextualizar sobre as lutas do público LGBTQIAP+ ao longo do tempo, identificar as principais oportunidades e barreiras de acesso ao mercado de trabalho para estes jovens, verificar como as organizações promovem a diversidade e inclusão no ambiente organizacional, e identificar junto ao jovem universitário LGBTQIAP+ sua percepção sobre o ambiente organizacional. A pesquisa utilizou uma abordagem metodológica qualitativa através de entrevistas semiestruturadas executadas com estudantes universitários LGBTQIAP+, a análise dos dados foi conduzida utilizando a técnica de análise de conteúdo. A avaliação dos resultados evidenciou que embora existam experiências positivas de jovens universitários LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, ainda existem muitas barreiras e desafios que precisam ser superados para promover a inclusão efetiva desse público.

Palavras-chave: Inclusão Social. LGBTQIAP+. Mercado de Trabalho. Universitários.

Abstract: The advancements made in recent decades regarding the rights of the LGBTQIAP+ community are notable. However, prejudice continues to persist as a reality for this population in various aspects of everyday life. This scenario of discrimination extends to the workplace, where individuals from this group often face difficulties in finding employment or progressing professionally. In light of this, the following question arises: How does the integration of LGBTQIAP+ university students into the job market occur in São Luís, Maranhão? The main objective of this study is to analyze the perspectives of access and retention of LGBTQIAP+ university students in the job market in São Luís, Maranhão. Additionally, it aims to contextualize the struggles of the LGBTQIAP+ community over time, identify the main opportunities and barriers to accessing the job market for these young individuals, examine how organizations promote diversity and inclusion in the workplace, and identify the perceptions of LGBTQIAP+ university students regarding the organizational environment. A qualitative research approach was employed, utilizing semi-structured interviews conducted with LGBTQIAP+ university students. Data analysis was performed using content analysis techniques. The evaluation of the results revealed that although there are positive experiences of LGBTQIAP+ university students in the job market, there are still many barriers and challenges that need to be overcome to promote effective inclusion of this population.

Keywords: Social Inclusion. LGBTQIAP+. Job market. University Students.

1 INTRODUÇÃO

A difusão e o acesso facilitado da informação transformaram o contexto social a partir da quebra de paradigmas, o que promoveu a diminuição dos mais diversos tipos de preconceitos e fortaleceu o respeito às particularidades dos indivíduos. Em suma, as inúmeras lutas por igualdade de gêneros, ocorridas no século XX, bem como da própria comunidade de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais e Mais (LGBTQIAP+), pelo seu reconhecimento e aceitação como indivíduos integrantes da sociedade, aumentaram a perceptibilidade dessa fatia da população que, diante disso, passou a ser notada tanto, pelas pessoas em geral quanto pelas organizações, que começaram a perceber

¹ Aluno do Curso de Administração/UFMA. Artigo apresentado para a disciplina de TCC II, no semestre de 2023.1, na cidade de São Luis/MA. Contato: mizael.aragao@discente.ufma.br;

² Professor(a) Orientador(a). Dr. em Administração. Departamento de Ciências Contábeis, Imobiliárias e Administração/UFMA. Contato: helio.matos@ufma.br.

o público como um importante mercado de oportunidades para a oferta de produtos e serviços diferenciados (MOTA, 2014).

Nesse contexto, as organizações começaram a aumentar seus esforços para se tornarem mais inclusivas e diversificadas, apesar disso, de acordo com Rezende (2017), casos de preconceito e/ou discriminação contra pessoas LGBTQIAP+ continuam ocorrendo atualmente.

De acordo com um estudo conduzido pela rede social LinkedIn (2022), 43% das pessoas LGBTQIAP+ entrevistadas disseram já ter enfrentado algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho, essa situação dificulta que esses profissionais desempenhem suas atividades de forma plena. Além disso, existe pouca oferta de trabalho para esse segmento da sociedade, segundo a mesma pesquisa, 47% dos entrevistados relataram não haver práticas de promoção da igualdade nas organizações em que trabalham.

Diante desse cenário, é compreensível que muitos profissionais LGBTQIAP+ se sintam inseguros em agir naturalmente no ambiente de trabalho, seja pelo medo de não conquistarem oportunidades iguais, ou de serem tratados de forma distinta dos demais ou até mesmo de perderem seus cargos nas organizações, o que acaba limitando sua autenticidade e capacidade de expressão. Para evitar situações prejudiciais como essas, muitas pessoas pertencentes a essa comunidade acabam se adequando aos padrões heteronormativos, e por causa disso, não se sentem plenamente realizados nos seus trabalhos.

Neste sentido, embora o respeito às diferenças tenha se tornado um tema em destaque, é importante ressaltar que muitas organizações ainda não incluem diretrizes de diversidade em seu planejamento, além disso, em algumas dessas, a discriminação não é tratada como uma questão preocupante, tudo isso acaba culminando para o aumento da dificuldade de inserção da comunidade LGBT no mercado, e até mesmo torna instável sua permanência neste, devido à falta de oportunidades ofertadas para este segmento. Pois, conforme apontado por Leite et al (2020), ainda existe uma parcela significativa de preconceito instaurado na sociedade, o qual dificulta o início da jornada profissional para minorias como a LGBTQIAP+.

Segundo uma pesquisa realizada pela Center for Talent Innovation (2017 apud TEIXEIRA e ALBURQUEQUE, 2019), 33% das empresas brasileiras não contratariam para cargos de chefia pessoas pertencentes a comunidade LGBTQIAP+, além disso, de acordo com a mesma pesquisa, 61% dos trabalhadores desse segmento, relatam esconder sua sexualidade de gestores e colegas pelo medo de serem demitidos.

Esses desafios, enfrentados pelos profissionais LGBTQIAP+ no mundo corporativo, têm consequências significativas. Muitos indivíduos optam por deixar o mercado corporativo e buscar alternativas para adquirir renda ou conquistar independência financeira. É importante ressaltar que a saída do mercado corporativo não deveria ser a única solução para os profissionais LGBTQIAP+.

Em vista disso, a problematização desta pesquisa é norteada na seguinte pergunta: Como ocorre a inserção do jovem universitário LGBTQIAP+ no mercado de trabalho em São Luís do Maranhão? Este estudo tem por principal objetivo, analisar as perspectivas de acesso e permanência do jovem universitário LGBTQIAP+ no mercado de trabalho em São Luís do Maranhão. Sendo estabelecido os seguintes objetivos específicos: a) contextualizar sobre as lutas do público LGBTQIAP+ ao longo do tempo; b) identificar as principais oportunidades e barreiras de acesso ao mercado de trabalho para estes jovens; c) verificar como as organizações promovem a diversidade e inclusão no ambiente organizacional; d) identificar junto ao jovem universitário LGBTQIAP+ sua percepção sobre o ambiente organizacional.

Este estudo é classificado quanto aos fins como pesquisa descritiva, com sua abordagem qualitativa, utiliza-se o método bibliográfico, por meio da análise e síntese de múltiplos estudos publicados, possibilitando um entendimento mais embasado dos fatos investigados, bem como, da pesquisa de campo, através de entrevista semiestruturada com alguns jovens LGBTQIAP+.

O presente estudo possibilitou realizar um mapeamento do cenário existente no mercado para a inserção de jovens universitários LGBTQIAP+ no ambiente organizacional, bem como coletar relatos reais destes sobre sua percepção em relação às políticas de diversidade e inclusão promovidas pelas organizações, ademais, buscou-se analisar se os suporte e recursos oferecidos no ambiente corporativo atendem as demandas dos jovens universitários LGBTQIAP+.

A estrutura deste trabalho compreende cinco divisões distintas. Nessa primeira divisão, foi realizada a introdução, que englobou a apresentação do tema, a problemática e os objetivos da pesquisa. A segunda divisão abrange o referencial teórico, explorando os conceitos de inclusão, o movimento LGBTQIAP+ e sua luta por inclusão, a exclusão do público LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, o papel das empresas na integração da população LGBTQIAP+. Na terceira seção é abordado sobre a metodologia empregada no estudo, enquanto a quarta seção apresenta os resultados obtidos. Por fim, são expostas as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 INCLUSÃO: definição e contextualização

As diversas concepções relacionadas à inclusão refletem a complexidade do contexto social, visto que, buscam-se formas de determinar um conceito abrangente que promova a igualdade e não resulte na inferiorização ou exclusão de grupos minoritários. Sabe-se que privar qualquer grupo social de oportunidades de trabalho implica em restringir seus direitos fundamentais de participação na sociedade como cidadãos. No entanto, ainda se pode observar esse fenômeno fortemente presente nas organizações, ocasionado pelo preconceito a pessoas de grupos socialmente excluídos.

Diante dessa colocação, a inclusão, garante a visibilidade e fortalece a representatividade dessas pessoas que são discriminadas e atacadas cotidianamente. Segundo Ignácio (2015, p.10) a palavra pode ser definida como:

[...] uma luta incansável de uma minoria que pretende requerer seus direitos. Se há inclusão é porque houve exclusão, seja ela social educacional em todas as esferas, abrangendo a totalidade do desenvolvimento do ser humano. Incluir vem do latim *includere*; que traz o entendimento de compreender, abranger; conter em si, envolver, implicar; inserir, intercalar, introduzir, fazer parte e pertencer juntamente com outros em um mesmo ambiente. Entretanto entende-se que incluir não se trata de pessoas iguais, mas de assumir que a diferença faz parte do mundo, onde essa mistura e proporciona diferentes construções de conhecimento.

Dessa forma, a inclusão vai além de simplesmente permitir a participação das pessoas em determinados espaços. Ela busca promover a equidade, o respeito às diferenças e a valorização da diversidade. Através da inclusão, as pessoas que foram historicamente excluídas têm a oportunidade de ter suas vozes ouvidas, seus direitos reconhecidos e suas experiências valorizadas.

Nesse sentido, Mantoan (2003, apud IGNÁCIO 2015, p. 11) explica que o termo Inclusão procede a partir “de um acontecimento prazeroso de convivência com o diferente”, isto é, implica na capacidade do indivíduo entender, respeitar e reconhecer o outro como igual. Por muito tempo a atitude de exclusão e desrespeito ao diferente repercutiu em toda a sociedade, porém, atualmente transformações estão sendo aplicadas em todas as esferas sociais na expectativa de equilibrar as relações humanas.

A população LGBTQIAP+ está ganhando cada vez mais visibilidade e reconhecimento na sociedade contemporânea, o que antes era visto como uma minoria marginalizada, hoje é reconhecido como um importante grupo na busca por igualdade e inclusão. Pois, ao longo dos

anos, buscaram reverter a sensação de exclusão que viviam dentro do meio social, através de movimentos e campanhas de sensibilização, e desse modo, propuseram a criação de políticas que beneficiassem a inserção do grupo na sociedade e garantisse seus direitos.

2.2 O MOVIMENTO LGBTQIAP+ E SUA LUTA POR INCLUSÃO

A homossexualidade é um tema que não é nenhuma novidade na história da humanidade, pois, há evidências em registros históricos que indicam que a relação entre pessoas do mesmo sexo já existia desde a antiguidade. Esses apontamentos remontam a civilizações antigas, como a Grécia, onde a homossexualidade era reconhecida e até mesmo celebrada em certos contextos.

Nobre e rico, Alcibíades cedo perdeu o pai e foi educado pelo parente de sua mãe, Péricles, o grande estadista e líder de Atenas. Alcibíades era tido como o mais belo jovem de Atenas, e era visto acompanhado por bandos de homens que o cortejavam como se fosse uma linda moça. Ele flertava e frustrava os amantes, concedendo favores homossexuais quando lhe agradavam ou quando tirava algum proveito deles. Rapazes lhe copiavam o estilo e as suas extravagâncias centralizavam as conversas da cidade. (LINS, 2012, p. 42).

Ainda na mesma linha de raciocínio, Lins (2012) cita que entre 385 a.C. à 380 a.C. Platão já explicava em seu livro *O Banquete* sobre a dualidade da sexualidade humana:

No início cada ser humano tinha forma redonda, uma esfera fechada sobre si, quatro mãos, quatro pernas, duas cabeças, dois órgãos sexuais e todo o resto harmonioso. Havia três espécies de seres: Andros, Gynos e Androgynos, sendo Andros uma entidade masculina composta de oito membros e duas cabeças, ambas masculinas, Gynos idem, porém femininas, e Androgynos composto por metade masculina, metade feminina. Dotados de coragem extraordinária, eles atacaram os deuses, que, para puni-los e fazer com que se tornassem menos poderosos, os dividiram em dois. Seccionado, de Andros surgiram dois homens; apesar de seus corpos estarem agora separados, suas almas estavam ligadas, por isso cada um procurava a sua metade. Andros deu origem aos homens homossexuais. O mesmo ocorre com os outros dois seres. Gynos originou as lésbicas, e Androgynos, os heterossexuais. Quando se encontravam eram tomados por ternura, confiança, amor e o desejo de se fundirem ao objeto amado e constituírem um só em vez de dois. Desde então, as metades separadas andam em busca de sua metade complementar (LINS, 2012, p. 43).

Existia também a efebria, que era a relação homossexual entre um homem jovem e outro mais maduro em idade, o mais jovem chamado efebo recebia ensinamentos sociais e políticos do mais velho, e nesse processo eles acabavam nutrindo afeto um pelo outro, envolvendo inclusive a prática sexual. Além disso, no processo de preparação para fase adulta, a sexualidade também era atribuída a intelectualidade ou até mesmo como um passatempo, e não como uma construção familiar (Lins, 2012).

Ademais, há indícios do mesmo modo, da relação entre mulheres em alguns registros, de acordo com (Lins, 2012, p. 64), “Safó viveu na ilha de Lesbos e dirigia uma escola onde mulheres aprendiam música, poesia e dança. Ela se apaixonou por algumas dessas mulheres e manifestou o seu amor em poemas sensuais.”.

Porém, a partir do século IV a homossexualidade passou a ser entendida como um pecado, devido a expansão do cristianismo ao redor do mundo. Segundo Rodrigues e Lima (2019) o início dessa visão pode ser explicado a partir do seguinte ponto:

Nessa época, o imperador romano Constantino converteu-se à fé cristã e, na sequência, o cristianismo tornou-se obrigatório no maior império do mundo. Como o sexo passou a ser encarado apenas como forma de gerar filhos, a homossexualidade

virou algo antinatural. Data de 390, do reinado de Teodósio, o Grande, o primeiro registro de um castigo corporal aplicado em gays.

Assim, nos séculos seguintes, ocorreram eventos significativos que reforçaram ainda mais essa perspectiva, por volta do século XII, houve a criação do islamismo, e a consolidação da religião cristã pela Europa, essas religiões trouxeram consigo uma série de normas sociais e morais relacionadas à sexualidade, o sexo passou a ser entendido como algo permitido apenas dentro do casamento e com a finalidade principal de gerar filhos. Portanto a prática sexual entre indivíduos do mesmo sexo, passou a ser vista com maus olhos por destoar completamente dessa ideia.

No entanto, foi somente nos séculos XII e XIII, que se iniciou na Europa um intenso movimento de repressão à homossexualidade, como parte de uma campanha contra heresias de toda natureza, essa onda repressiva progrediu ao longo do tempo até atingir o terrível período da Inquisição. Por conta das perseguições, a homossexualidade passou a ser considerada algo perigoso e uma prática clandestina.

No século XVI, foram promulgadas as primeiras leis que visavam reprimir a homossexualidade, estas introduziram os chamados "Atos de Sodomia", que eram julgados por tribunais eclesiásticos da igreja católica e podiam resultar na imposição da pena de morte. É importante notar a influência significativa do movimento cristão da Inquisição na definição de tal legislação (STOODI, 2021).

Com o passar dos anos, e a evolução científica, a partir do século XIX, o homossexualismo passou a ser compreendido como uma doença, da qual a ciência precisava tratar, dessa forma, foi relacionado a diversos distúrbios, como psíquicos e hereditários, e logo um tratamento foi direcionado ao público gay, a lobotomia, com a justificativa de que curaria essas anomalias apresentadas.

Outro tratamento nada usual foi destinado tanto à homossexualidade quanto à ninfomania feminina: a lobotomia. Desenvolvida pelo neurocirurgião português António Egas Moniz, que chegou a ganhar o prêmio Nobel de Medicina de 1949 por isso, ela consistia em uma técnica cirúrgica que cortava um pedaço do cérebro dos doentes psiquiátricos, mais precisamente nervos do córtex pré-frontal. Na Suécia, 3 mil gays foram lobotomizados. Na Dinamarca, a última cirurgia foi realizada em 1981. Nos Estados Unidos, cidadãos portadores de disfunções sexuais lobotomizados chegaram às dezenas de milhares. O tratamento médico era empregado porque a homossexualidade passou a ser vista como uma doença, uma espécie de defeito genético (RODRIGUES; LIMA, 2019).

Em momentos mais recentes da história, a partir do século XX, observa-se uma mobilização expressiva de luta contra homofobia, ocasionada por episódios constantes de violência, discriminação, sofrimento, preconceito e tortura sofridos pelo público LGBTQIAP+. A Revolta de Stonewall em 1969, por exemplo, marcou um ponto de mudança ao desencadear uma onda de protestos e manifestações, com o objetivo de defender os direitos e o espaço dessas pessoas na sociedade (MOLINA, 2011).

A data que ficou como marca na história do moderno movimento gay mundial foi 28 de junho de 1969, quando a rebelião de GLBTT contra as arbitrarias batidas policiais no Bar Stonewall, em Nova Iorque. No primeiro aniversário da rebelião, 10 mil homossexuais, provenientes de todos os estados norte-americanos marcharam, sobre as ruas de Nova Iorque, demonstrando que estavam dispostos a seguir lutando pelos seus direitos. Desde então, '28 de junho' é considerado o Dia Internacional do Orgulho GLBT. (REIS, 2007 apud PAGANO, 2011).

A partir desse marco histórico, o movimento LGBTQIAP+ ganhou impulso e começou a se organizar em diferentes países ao redor do mundo. Desse modo, surgiram diversas

organizações em defesa dos direitos dessas pessoas, que se engajaram em manifestações públicas, campanhas de conscientização e ações legais para combater a discriminação. Além disso, esse acontecimento, inspirou o surgimento das primeiras paradas do Orgulho LGBTQIAP+, que nasceram como uma forma de expressão e resistência, onde milhares de membros dessa comunidade saíam às ruas para celebrar suas identidades e reivindicar direitos.

À medida que o tempo passou, a sociedade se tornou mais consciente dos problemas enfrentados pela comunidade LGBTQIAP+, assim, a necessidade de mudança de comportamento social aumentou, dessa maneira, era fundamental elaborar políticas públicas, que disponibilizassem a garantia de Direitos que assegurassem a todos os cidadãos a igualdade de tratamento, sem restrição discriminatória, diversos países lançaram iniciativas que fossem de encontro a esse objetivo, incluindo o Brasil.

Em 2002, houve o lançamento do Programa Nacional de Direitos Humanos e foram incluídas 15 ações a serem desenvolvidas em solo brasileiro, com foco no combate à descriminalização e, então, deu-se início a elaboração do Programa Brasileiro de Combate à violência e à discriminação LGBT, como também foram desenvolvidos programas para promoção dos direitos de cidadania dos homossexuais. Em 2004, instituiu-se o Programa Brasil sem Homofobia, do Governo Federal, que articulado com o movimento LGBT desenvolveu ações que visavam a promoção da inclusão e da cidadania da comunidade por meio de programações, voltados para a equiparação e direitos e o combate à violência e à discriminação homofóbica (PEREIRA, 2019).

Ainda em constantes mudanças, novas ações surgiram no decorrer dos últimos anos para intervir atos de homofobia na sociedade brasileira.

Em 2005, como se viu, houve o 12º Encontro Brasileiro de Gays, Lésbicas e Transgêneros, como representação de bissexuais. Viu-se também que em 2008, na 1ª Conferência Nacional GLBT com o tema: Direitos Humanos e Políticas Públicas: o caminho de se garantir a cidadania, o movimento promoveu a visibilidade e sensibilização ao tema. Em seguida, foi subsidiado o Plano Nacional de Proteção de Cidadania e Direitos Humanos de Comunidade LGBT, elaborado com 51 diretrizes e 18 ações. Nessa mesma Conferência, após um polêmico debate, decidiram identificar a letra T, simultaneamente como Travestis e Transexuais homens e mulheres. Mas não Transgêneros, incluído apenas em alguns locais do Brasil. Aprovou-se ainda, a inclusão da letra B, oficialmente, como representação de Bissexuais ficando o movimento assim instituído: LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais (PEREIRA, 2019).

Desse modo, tornou-se essencial garantir o respeito aos direitos fundamentais de cada ser humano, e assegurar que todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual, fossem tratadas com igualdade e dignidade. A luta pela inclusão da comunidade LGBTQIAP+ não foi apenas uma questão de justiça social, mas também um marco fundamental na construção de uma sociedade mais igualitária.

2.3 A EXCLUSÃO DO PÚBLICO LGBTQIAP+ NO MERCADO DE TRABALHO

É evidente que, nos últimos anos, houve um considerável progresso por parte da sociedade em relação ao entendimento das questões de diversidade sexual e de gênero. Além disso, políticas de inclusão estão sendo ampliadas no meio social. No entanto, mesmo com o crescente reconhecimento da importância desses temas, ainda podemos observar a persistência de práticas discriminatórias no mercado de trabalho (MENEZES; OLIVEIRA; NASCIMENTO, 2018). Tal situação de preconceito e discriminação que ocorre contra a comunidade LGBTQIAP+, está relacionada a não conformidade desta aos padrões heteronormativos, o que restringe, para essas pessoas, o acesso a oportunidades de inserção e permanência no emprego, pois, muitas organizações não aceitam as características manifestas

por esse grupo. De acordo com Medeiros (2007, p. 83) destacam-se quatro etapas nas quais esse fenômeno pode ser observado no Quadro 01:

Quadro 01 - Fases de discriminação no mercado de trabalho

Fase pré-contratual	Quando ocorre a discriminação no momento da contratação do candidato. Nessa etapa, a discriminação frequentemente se manifesta por meio de indagações e verificações sobre a vida privada do candidato, com o objetivo de verificar se o trabalhador é ou não homossexual.
Fase contratual	Nesse momento, a discriminação ocorre durante a vigência do contrato de trabalho, quando a orientação sexual do trabalhador é revelada, frequentemente ele passa a ser submetido a situações que vão desde a exclusão por outros colegas de trabalho até ser alvo de piadas, gracejos e ofensas, ocorrendo em alguns casos, até mesmo assédio moral. Há situações também, nas quais os trabalhadores homossexuais são submetidos a tratamentos desiguais, sendo privados das mesmas oportunidades ou benefícios concedidos aos demais trabalhadores.
Desligamento do emprego	Nessa fase, a discriminação se manifesta quando a orientação sexual de um indivíduo é revelada e/ou quando certos sujeitos, sejam eles integrantes ou stakeholders da organização, como gestores, funcionários, clientes ou fornecedores, sentem-se desconfortáveis com a presença de pessoas LGBTs no ambiente organizacional. Essa situação de discriminação frequentemente atinge um nível alto, e que tem como desfecho a demissão do trabalhador.
Pós contrato	Nesta etapa, a discriminação do trabalhador ocorre posteriormente à sua demissão, quando os ex-chefes criam listas conhecidas como listas discriminatórias, nas quais transmitem de forma distorcida dados sobre a conduta profissional desses funcionários para outros contratadores, com o objetivo de evitar a admissão dos mesmos.

Fonte: Adaptado de Medeiros (2007)

Com base em Costa (2007, p. 94) pode-se observar que as leis que estão alinhadas com o princípio da participação plena de todos no meio profissional, tal como a Lei 5.473, de 10 de julho de 1968, que proíbe a ocorrência de atos discriminatórios nos processos de seleção:

"Art. 1º São nulas as disposições e providências que, direta ou indiretamente, criem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos, para o provimento de cargos sujeitos a seleção, assim nas empresas privadas, como nos quadros do funcionalismo público federal, estadual ou municipal, do serviço autárquico, de sociedades de economia mista e de empresas concessionárias de serviço público".

E a Lei nº 9.029/95, em seu art. 1º, estabelece que:

"É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal."

Assim, torna-se necessário garantir que esta população não sofra exclusão, impedimentos, limitações ou dificuldades de acesso, devido à sua orientação sexual ou identidade de gênero. Todos os indivíduos devem ter igualdade de oportunidades e serem avaliados com base em suas habilidades, qualificações e méritos, independentemente de suas características individuais, portanto, é fundamental que sejam adotadas medidas que garantam a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Desse modo, toda forma de discriminação e preconceito contra diversidade sexual ou gênero infringe os direitos fundamentais da comunidade LGBTQIAP+, visto que, a afetividade individual de uma pessoa não tem qualquer influência na sua capacidade de desempenhar suas atividades profissionais de forma competente e eficiente. Negar oportunidades de emprego com base na orientação sexual ou identidade de gênero é uma clara violação dos princípios de igualdade e equidade (MENEZES; OLIVEIRA; NASCIMENTO, 2018).

2.4 O PAPEL DAS EMPRESAS NA INTEGRAÇÃO DA POPULAÇÃO LGBTQIAP+

As questões de inclusão e diversidade não se restringem apenas ao ambiente social, mas também, ao cenário mercadológico, que demanda mudanças significativas nesses aspectos, as instituições devem se comprometer a aceitar e respeitar os direitos individuais de cada pessoa, visto que, determinadas classes ainda sofrem com discriminação e atos de exclusão no âmbito profissional. Dessa forma, o mercado de trabalho vem sofrendo mudanças para promover um ambiente inclusivo e diversificado dentro das organizações, garantindo que todos tenham acesso igualitário ao mercado. Sendo explicitado por Borges (2021), que para que isso aconteça, é relevante que as empresas adotem políticas que possam intervir possíveis impactos fomentados pelo preconceito, a fim de garantir que haja entre os colaboradores o respeito e o engajamento em equipe.

De acordo com o Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IPRC, 2022), ao promover uma cultura inclusiva, as organizações podem melhorar nos aspectos constantes no Quadro 02:

Quadro 02 - Aspectos de melhoria organizacional ao adotar a inclusão

Aspectos	Descrição
Pluralidade	Quando há uma maior pluralidade no ambiente, os profissionais tendem a demonstrar maior criatividade e dinamismo em suas atividades.
Atração e retenção de talentos	Quando uma empresa é reconhecida como inclusiva pela sociedade, ela se torna um destino desejado por um maior número de profissionais. Além disso, um ambiente inclusivo contribui para reduzir a rotatividade de funcionários.

Fonte: Adaptado do Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (2022)

Araújo (2021) explicita que ainda existem grandes desafios para inclusão de profissionais LGBTQIAP+ nas empresas, uma vez que ocorrem demissões prévias à contratação, impedindo que essas pessoas possam aplicar suas habilidades e competências. Para superar esse cenário, é de extrema importância que as organizações implementem políticas educativas internas, com o objetivo de valorizar e respeitar as particularidades de cada um.

Ainda de acordo com esse autor, esse comportamento deve ser difundido desde os colaboradores até a cúpula administrativa, a preocupação não deve ficar limitada apenas aos processos de seleção, é necessário que todo o quadro de profissionais da organização cultive um ambiente de respeito mútuo entre si, e que seja garantido acesso equitativo às oportunidades de crescimento dentro da organização. Para Araújo (2021), algumas empresas já promovem iniciativas para a inclusão do público LGBTQIAP+, conforme o Quadro 03.

Quadro 03 - Empresas que se destacam na inclusão de pessoas LGBTQIAP+

Carrefour	O Carrefour se evidencia como uma empresa comprometida com a inclusão de pessoas LGBTQs no mercado de trabalho. Um dos principais exemplos dessa postura é o grupo "Todxs", formado por profissionais que se reúnem voluntariamente para discutir uma ampla gama de questões relacionadas à comunidade LGBTQ. Além disso, o Carrefour foi à frente das discussões internas e estendeu seu compromisso durante a pandemia da Covid-19, no qual realizou uma agenda de combate à violência contra mulheres e ressaltou a importância do acolhimento das pessoas LGBTQs.
Pão de açúcar	A empresa tem se dedicado a estabelecer colaborações, visando promover a capacitação de pessoas trans para os seus negócios. Além disso, em 2018, foi criado o grupo Orgulho LGBTQ, contando com a participação de mais de 60 colaboradores, visando atrair, desenvolver e reter talentos LGBTQs na organização. Ademais, durante a semana da diversidade, são realizados eventos com palestrantes de outras empresas.
Natura	Por mais de uma década, a Natura tem desenvolvido ações voltadas para os seus colaboradores LGBTQs. Como parte de suas iniciativas, a empresa oferece suporte de saúde para casais da comunidade, como licenças parentais estendidas, reconhecendo a importância da inclusão e do apoio às famílias LGBTQs. Além disso, a Natura também valoriza a identidade de gênero das pessoas trans, garantindo a adoção do nome social, e estabelece parcerias com o intuito de oferecer meios de capacitação para essas pessoas.

Fonte: Adaptado de Araújo (2021)

Essas iniciativas têm como objetivo principal promover a inclusão e o respeito no ambiente de trabalho, além de contribuir para a construção de uma cultura organizacional mais diversa e acolhedora. Ao investir na capacitação de pessoas LGBTQIAP+, as empresas demonstram seu compromisso em promover a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade de gênero e sexualidade, dessa forma, estabelecem uma cultura organizacional mais igualitária e acolhedora para todos os colaboradores.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi conduzida através de abordagem qualitativa, que segundo GODOY (1995, p. 58) pode ser definida como uma pesquisa que busca “compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo”. Desse modo, aborda os objetivos da pesquisa por meio de dados descritivos que envolvem o contato direto do pesquisador com a situação estudada. Assim, foi possível investigar com abrangência sobre as percepções dos jovens universitários LGBTQIAP+ ao serem introduzidos no mercado de trabalho do Maranhão.

Este estudo utilizou quantos aos fins, a investigação descritiva, que para Gil (2017, p. 33), “têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno. (...) São incluídas neste grupo as pesquisas que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população”.

Quanto aos meios, a pesquisa empregou a metodologia pesquisa de campo, de acordo com Gonçalves (2019) têm a intenção de capturar a informação de modo direto com o público estudado, dessa forma a investigação precisa ser implementada no local onde o fenômeno acontece ou aconteceu. Para Lakatos e Marconi (2017) esse tipo de pesquisa analisa a situação estudada da forma como ela acontece, de maneira espontânea, com o objetivo de obter informações que respondam a problemática, ou até mesmo descobrir novas explicações para o fenômeno observado.

Além disso, a fim de recolher conceitos e sondar as informações já existentes relacionadas à problemática, também foi utilizado o método bibliográfico, pois segundo

Lakatos e Marconi (2017, p. 66), “A pesquisa bibliográfica é um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema”.

Como instrumento de pesquisa para a coleta de dados foram utilizados questionários contendo questões abertas. Os participantes foram escolhidos para o estudo por conveniência ou por indicação de outros participantes, totalizando 12 participantes, que atendera ao critério estabelecido para o estudo, ou seja, de ser jovem universitário LGBTQIAP+ e ter buscado alguma oportunidade de trabalho desde o seu ingresso na faculdade.

De acordo com Lakatos e Marconi (2017), o questionário pode ser definido como um mecanismo para coleta de dados formado por uma sequência organizada de questões, que devem ser respondidas por escrito pela população investigada, e segundo os autores algumas das vantagens para a utilização desse método são o menor risco de distorção das respostas, a abrangência da área, a maior liberdade de respostas, assim como a obtenção de respostas mais rápidas e precisas. Os questionários foram aplicados na forma online, por meio do Google Forms, que é uma aplicação voltada para gerenciamento de coleta de informações.

Quanto a análise dos dados obtidos, foi empregado o método análise de conteúdo que de acordo com Gil (2017, p. 55), “visa descrever de forma objetiva, sistemática e qualitativa o conteúdo manifesto da comunicação.”, dessa maneira foi possível extrair informações por meio das mensagens emitidas pelos pesquisados. Além do mais, segundo Lakatos e Marconi (2017) utilizar a análise de conteúdo no estudo de campo permite que sejam obtidas informações comuns que possibilitam a criação de categorias de significados, que podem ajudar futuros estudos sobre o mesmo tema.

Como forma de estruturação dos elementos de análise, foram estabelecidas as categorias de análise apresentadas no Quadro 04.

Quadro 04 - Categorias de Análise

Categoria	Subcategoria
Barreiras e desafios no mercado de Trabalho	Oportunidades de emprego
	Influência da orientação sexual ou identidade de gênero na contratação
	Discriminação e preconceito
	Permanência no emprego
Diversidade e Inclusão	Importância da diversidade e inclusão
	Políticas existentes
Percepção do ambiente de Trabalho	Acolhimento
	Suporte e recursos oferecidos

Fonte: Elaboração própria

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa objetivou analisar as perspectivas de acesso e permanência do jovem universitário LGBTQIAP+ no mercado de trabalho. Desse modo, aplicou-se entrevistas com 12 estudantes universitários desse grupo, sendo estes de diferentes universidades da cidade de São Luís, delimitados em jovens de 18 a 28 anos e que já buscaram por uma oportunidade de emprego no mercado corporativo após o seu ingresso em uma faculdade. Para preservar a confidencialidade dos participantes da pesquisa, informações pessoais não foram detalhadas, sendo expostas apenas características relacionadas ao perfil, os entrevistados foram identificados por meio da sequência de letras do alfabeto.

Do grupo entrevistado, no que se refere ao aspecto identidade de gênero, todos se declararam cisgênero, isto é, se identificam com o sexo biológico atribuído no nascimento. A maior parte destes eram homens, enquanto 2 eram mulheres. Em relação a orientação sexual, 9 pessoas declararam-se homossexuais, 2 bissexuais e 1 demisssexual, sendo este último um termo do espectro assexual, em que a conexão emocional é um fator determinante para o indivíduo desenvolver interesse romântico ou sexual. Por fim, no que diz respeito à área de atuação profissional dos estudantes, houve abrangência em 5 áreas, sendo metade dos entrevistados da administração, 2 da educação, 2 do direito, 1 de psicologia e 1 de medicina veterinária. Mais detalhes estão expressos no Quadro 5.

Quadro 5 - Identificação dos participantes

Entrevistado	Identidade de gênero	Orientação sexual	Área de atuação profissional
A	Homem cisgênero	Homossexual	Educação
B	Homem cisgênero	Homossexual	Psicologia
C	Homem cisgênero	Homossexual	Administração
D	Mulher cisgênero	Bissexual	Administração
E	Homem cisgênero	Homossexual	Administração
F	Homem cisgênero	Demisssexual	Administração
G	Mulher cisgênero	Bissexual	Administração
H	Homem cisgênero	Homossexual	Medicina Veterinária
I	Homem cisgênero	Homossexual	Administração
J	Homem cisgênero	Homossexual	Direito
K	Homem cisgênero	Homossexual	Direito
L	Homem cisgênero	Homossexual	Educação

Fonte: Elaboração própria

4.1 Barreiras e desafios no mercado de Trabalho

4.1.1 Oportunidades de emprego

Na primeira subcategoria questionou-se sobre como foi a experiência ao procurar emprego sendo um jovem LGBTQIAP+, foi possível observar que a maioria dos entrevistados relataram ter tido experiências tranquilas e sem problemas relacionados à sua identidade de gênero ou orientação sexual.

A: “(...) Devido a minha experiência, até que nunca encontrei dificuldades pra encontrar emprego nessa área (...)”

C: “foi uma experiência tranquila, pois participei dos processos seletivos e fui seguindo as etapas (...)”

J: “Não observei nenhuma interferência disso na busca por emprego.”

Porém dentre os que relataram ter tido uma boa experiência, alguns apontaram o uso de estratégias para evitar possíveis discriminações, como a ocultação da orientação sexual e a busca por empresas que já trabalham com a inclusão.

E: “(...) não tive nenhum problema em vista que não revelei a minha orientação sexual.”

F: “Às empresas na qual procurei todas trabalham com a inclusão da diversidade.”

G: “Nunca tive muitos problemas, pois sempre filtrei bem as vagas que acreditava me encaixar melhor. Me direcionando à empresas que fossem mais abertas, com um corpo de colaboradores diversos.”

Dos poucos que mencionaram expressamente ter tido uma experiência ruim, relacionaram tal fator a área de atuação escolhida, na qual existe predomínio de um determinado gênero, o que causa uma associação equivocada entre a escolha profissional e a orientação sexual.

D: “Quando se trata da minha área de atuação é um tanto desanimadora (...)”

L: “Não foi uma experiência boa, pois escolhi a área da pedagogia, a qual em sua maioria é composta por mulheres (...) Além disso, as pessoas tem outro ponto de vista em relação a nós homens, se ele escolheu essa área dominada por mulheres, então ele deve ser gay.”

Quando questionados sobre os principais desafios enfrentados ao procurar emprego, a maioria dos entrevistados apontou a exigência de experiência prévia como um obstáculo para pessoas LGBTQIAP+ que estão iniciando suas carreiras.

D: “Requisitos de experiência mínima (18 meses +).”

F: “Às empresas hoje, estão em busca de pessoas que já tenham experiência.”

K: “Falta de experiência.”

L: “Preconceito. Inexperiência (...)”

Além disso alguns mencionaram as restrições do mercado de trabalho local como fator limitador.

H: “O mercado de trabalho da grande São Luís é muito restrito. Você tem que ter contatos, do contrário, dificilmente conseguirá um emprego.”

A: “A pouca demanda de emprego.”

B: “O mercado dá prioridade a indicação.”

4.1.2 Influência da orientação sexual ou identidade de gênero na contratação

Na segunda subcategoria analisou-se primeiramente se a orientação sexual ou identidade de gênero afeta de alguma forma as oportunidades de conquistar um emprego. Todos afirmaram não terem percebido nenhum efeito negativo em suas oportunidades devido a esses aspectos, entretanto, alguns expressaram preocupação com o preconceito e a possibilidade de impacto negativo caso revelem sua orientação sexual, isso pode sugerir que o contexto profissional impõe a conformidade com os padrões heteronormativos.

C: “não afetou, porem sou heteronormativo e não afeminado.”

E: “Até o momento não foi perceptível algum tipo de preconceito, mas se em algum momento eu de início revelasse minha orientação sexual talvez sim.”

L: “Não, porque eu não fazia a exposição da minha orientação sexual, pois se eu fizesse, com certeza eu não seria contratado.”

Em relação a sentir a necessidade de esconder ou suprimir sua identidade de gênero ou orientação sexual para conseguir um emprego, a maioria relatou que não precisou fazer isso, porém, muitos destes optam por não divulgar essas características durante entrevistas de emprego, o que pode sugerir que o medo de discriminação ou preconceito pode ter influenciado na decisão dessas pessoas.

A: “Não exatamente, até porque nunca precisei expor.”

D: “Nunca contei sobre a minha orientação sexual em entrevistas de emprego.”

G: “Nunca precisei me esconder para conseguir o emprego, mas não falava abertamente sobre minha bissexualidade, por escolha própria.”

L: “(...) não exponho minha orientação sexual, pois eu acredito que não seria contratado.”

Sobre a manifestação da orientação sexual ou identidade de gênero poder ser um fator levado em consideração na decisão de um empregador, as opiniões ficaram divididas entre sim, não e talvez, algumas pessoas acreditam que pode sim interferir, outras afirmam que não, e algumas apontam para uma dependência de fatores individuais, como o perfil da empresa ou do entrevistador.

H: “Sim. Tive a sorte de não passar por isso, sou um caso excepcional.”

J: “Com certeza. Sendo cis e gay, não foi tão prejudicial, mas acho que influi na forma como as pessoas veem o indivíduo e suas capacidades.”

E: “A princípio não”

G: “No meu caso específico não, pois não falo de forma aberta(...).”

A: “Talvez, embora nunca tenha ficado explícito.”

D: “Isso vai depender muito do perfil da empresa e do próprio critério de ética adotado por ela ao colocar aquele colaborador como responsável pela seleção de pessoas. Então se o entrevistador for alguém pouco capacitado, cheio de preconceitos e mal educado, obviamente isso vai interferir no processo de seleção do candidato.”

4.1.3 Discriminação e preconceito

Na terceira subcategoria, investigou-se se os jovens já passaram por situações de discriminação ou preconceito no mercado de trabalho, e se isso causou impactos na autoestima deles. Metade dos entrevistados afirmou não ter enfrentado nenhum ato de discriminação ou preconceito no mercado de trabalho, o que é um sinal positivo de inclusão e respeito. No entanto, o restante compartilhou experiências negativas, como sentir o desconforto de pessoas devido a comportamentos manifestados, enfrentar situações de machismo, ou interferência nas relações interpessoais com colegas de trabalho.

A “Sim. Pra mim foi um tanto confuso e velado. A pessoa não gostava de conviver comigo sem qualquer motivo aparente. Mas por ela ser evangélica, acredito que o motivo era o conservadorismo e preconceito dela.”

G “(...) por minha identidade de gênero (mulher cis) já enfrentei situações de machismo. Um exemplo foi quando trabalhava em uma instituição de ensino e minha chefe me obrigava a trabalhar sempre com maquiagem e salto, que foge do meu estilo de apresentação pessoal. Como consequência, me tornei uma pessoa com distorção de imagem e completamente refém da maquiagem. (...)”

E “Sim. Afetou principalmente na relação com as pessoas (...)”

L “Sim, com a direção e coordenação da escola em que eu trabalho, no caso eles não sabiam da minha orientação sexual, mas perceberam na forma que eu me expressava e acharam estranho, até me chamaram a atenção pra eu não gesticular enquanto eu dava aula, porque os alunos poderiam achar "estranho". Não lidei muito bem, minha autoestima ficou baixa, me sentia inútil e inseguro, pensei até em desistir da minha profissão e queria sair da escola.”

Essas respostas estão em concordância com Menezes; Oliveira e Nascimento (2018), pois evidenciam a persistência de desafios relacionados à discriminação e ao preconceito no ambiente de trabalho em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Para as pessoas que enfrentam essas situações, pode haver um impacto significativo na autoestima, autoconfiança e bem-estar emocional.

Com respeito as maneiras de lidar com as situações de discriminação ou preconceito sofridas por alguns dos participantes. As respostas variaram desde casos em que estes tentaram combatê-la, seja por meio de argumentos e competência no trabalho, até aqueles que apenas aceitaram, adequando-se aos padrões impostos ou até mesmo escondendo sua orientação sexual para manter o emprego.

E: “Inicialmente fiquei muito mal, porém permaneci firme com minhas convicções e no momento certo instruí que aquelas falas e ações eram criminosas. Depois procurei mostrar com meu trabalho que ele estava errado.”

G: “(...) quando sofri machismo no ambiente de trabalho, a única forma que lidei naquela época foi me adequando aos padrões impostos para ser aceita.”

A: “(...) de certa forma, sinto que preciso esconder a orientação sexual para me manter empregado.”

4.1.4 Permanência no emprego

Essa subcategoria buscou identificar as principais dificuldades que os jovens LGBTQIAP+ enfrentam para permanecer no mercado de trabalho. A maior parte das respostas evidenciaram que os principais desafios comuns enfrentados pelos mesmos, são o preconceito, observado através das atitudes e comportamentos de algumas pessoas no ambiente de trabalho, e em áreas de atuação profissional mais conservadoras; o medo de rejeição, alguns entrevistados mencionaram não expor a orientação sexual para evitar possíveis consequências negativas; e a falta de cultura inclusiva em algumas organizações, expressa por meio de situações desconfortáveis, como piadas ou comentários discriminatórios.

A: “Acredito que o preconceito. Dentro da área do ensino, muitas pessoas são conservadoras e isso dificulta a permanência no emprego.”

L: “A não exposição da minha orientação sexual, pois sei que se eu me expor muito, posso perder meu emprego e ser mal visto pelos outros funcionários da organização (...)”

E: “(...) em muitos momentos me vi acanhado pelas piadas homofóbicas nos lugares em que já trabalhei.”

J: “Às vezes, é preciso engolir piadas ou comentários ignorantes ou maldosos em relação a isso.”

No que diz respeito às habilidades e competências profissionais que contribuem para a aceitação e o sucesso de pessoas LGBTQIAP+ no ambiente de trabalho, todos relataram competências que são valorizadas no mercado independentemente da orientação sexual, esse resultado reforça a ideia de que esses elementos são cruciais para o sucesso e a aceitação no ambiente profissional.

C: “Resolução de problemas, visão global, capacidade analítica, ferramentas de melhoria contínua.”

D: “Qualificação, agilidade na execução de tarefas, gestão de tempo, boa comunicação, bom relacionamento interpessoal.”

G: “Proatividade, dedicação, capacitação, respeito, empatia.”

É importante destacar que, embora habilidades e competências possam ser relevantes para a aceitação no mercado de trabalho, os resultados encontrados evidenciaram que ainda existem dificuldades pertinentes enfrentadas por pessoas LGBTQIAP+ para permanecer no emprego, conforme o que foi apresentado por Medeiros (2007), na chamada “fase contratual”. Dessa forma, a conscientização, o respeito à diversidade, e as políticas inclusivas continuam sendo objetivos importantes a serem trabalhados pelas organizações.

4.2 Diversidade e Inclusão

4.2.1 Importância da diversidade e inclusão

A primeira subcategoria buscou analisar qual é a compreensão geral dos jovens LGBTQIAP+ em relação a importância da promoção da diversidade e inclusão nas organizações. A maior parte das respostas demonstraram uma compreensão ampla da

importância da diversidade e inclusão pelos entrevistados. Vários benefícios foram mencionados, tanto para a sociedade quanto para as empresas, entre eles estão atração e retenção de novos talentos, ao ofertar oportunidades a minorias marginalizadas as organizações podem abrir espaço para a entrada de novas pessoas com atributos únicos, e assim fortalecer seu capital humano; a diversidade de perspectivas, diferentes experiências e conhecimentos trazidos por pessoas diversas podem resultar em melhores resultados; e a diminuição de conflitos, ao promover ambientes inclusivos, as organizações contribuem para melhores relações entre os colaboradores.

A: “Porque isso possibilita que pessoas que já sofrem preconceito na sociedade em geral, tenham oportunidade de ter emprego. Acredito também que isso é bom para a empresa, porque existem pessoas muito competentes que podem fazer um ótimo serviço. (...)”

E: “(...) fazer das organizações espaços de permanência de pessoas que historicamente foram e ainda são marginalizadas. Dessa forma faremos das organizações ambientes mais equitativos e dinâmicos (...)”

C: “diferentes perspectivas alcançam diferentes resultados.”

J: “(...) um ambiente inclusivo reduz conflitos sociais e proporciona um ambiente organizacional mais saudável e produtivo.”

Quanto as empresas estarem mais comprometidas atualmente com a promoção da diversidade e inclusão, a maioria dos entrevistados apontaram dúvidas quanto a isso ocorrer de forma genuína, ou apenas ser resultado de pressões externas ou até mesmo uma estratégia de marketing para alcançar novos públicos.

H: “(...) muito provavelmente por pressão dos consumidores e Estado.”

J: “Não, acho que estão sendo compelidas a isso por algumas razões. Creio que as principais são os mecanismos jurídicos de repressão à discriminação, que são frutos da luta política desses grupos, bem como uma tentativa de apropriar-se da pauta para obter lucros com o alcance desse público.

D: “Não sei até que ponto se trata de promoção de inclusão ou apenas estratégia de marketing para englobar novos nichos de mercado.”

E: “Muitas empresas tem aderido a um compromisso sério com a responsabilidade social nos termos da Diversidade e Inclusão, mas é uma realidade também que muitas empresas fazem apenas marketing corporativo.”

Esses resultados refletem a necessidade crescente de construir organizações que abracem a diversidade e inclusão como valores fundamentais e reconheçam os benefícios que estes trazem tanto para os indivíduos quanto para o desempenho organizacional. Além disso, embora haja progressos observados e empresas genuinamente empenhadas nessas questões, ainda existem a persistência de paradigmas arcaicos e resistências dentro de algumas organizações, e dúvidas da comunidade LGBTQIAP+ quanto à motivação real por trás dessas ações.

4.2.2 Políticas existentes

Essa subcategoria buscou investigar se existem políticas de diversidade e inclusão para funcionários LGBTQIAP+ nas organizações em que os entrevistados trabalham. A maioria dos participantes indicaram a ausência de políticas específicas de diversidade e inclusão para funcionários LGBTQIAP+ nas organizações em que atuam, tendo poucos relatos expressado que apesar disso existem contratações frequentes desse público, no entanto, é importante ressaltar que a contratação por si só não garante um ambiente inclusivo, conforme colocado por Ignacio (2015) quando aborda que a inclusão vai além de simplesmente permitir a participação das pessoas nos espaços, sendo assim é necessário a implementação das políticas.

- B: “Nunca vi nenhuma campanha. (...)”
 C: “não existem políticas de diversidade, porém frequentemente pessoas lgbt são contratadas.”
 D: “No momento não.”
 K: “Não que eu saiba.”

Apenas dois entrevistados relataram iniciativas concretas nas suas organizações para promoção da diversidade e inclusão de funcionários LGBTQIAP+. Esses resultados, estão em conformidade com Borges (2021), pois, sugerem que existe uma carência em iniciativas adotadas no mercado corporativo para promover um ambiente inclusivo e acolhedor para pessoas LGBTQIAP+. Além disso, ressaltam a importância de desenvolver e implementar políticas claras, bem como promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade e combata a discriminação no ambiente de trabalho.

No que diz respeito ao que pode ser feito para melhorar as políticas existentes, algumas sugestões foram Ampliar a criação de políticas, de modo a alcançar um maior número de pessoas; Desenvolver programas de orientação e conscientização para recrutadores, a fim de eliminar preconceitos e focar naquilo que é relevante as habilidades e competências dos candidatos; e Estabelecer ações de acolhimento e canais de suporte para funcionários LGBTQIAP+, para promover um ambiente de trabalho mais seguro e agradável.

- E: “Na realidade existe muito pouca política direcionada a esse grupo social dentro do mercado de trabalho, e o ponto de melhoria é justamente uma promoção dessas políticas de forma que elas sejam mais visíveis e alcançadas.”
 F: “Fazer um programa para orientar e conscientizar (...)”
 G: “(...) as instituições organizacionais podem focar ainda mais na inclusão de pessoas LGBTQIAPN+, com recrutadores capacitados e olhar mais crítico. Além disso, também pode fornecer um ambiente mais acolhedor aos seus funcionários, com palestras, workshops, grupos de trabalho, canais de acolhimento e etc, tendo como temática principal a diversidade institucional.”
 J: “(...) Poderiam ser otimizadas a partir da aplicação de meios pedagógicos, jurídicos e informativos que atuassem conjuntamente para desmistificar preconceitos (...)”

Esses relatos estão em concordância com Araújo (2021), que destaca que a implementação efetiva de políticas de diversidade e inclusão requer o comprometimento e a sensibilização de todas as partes envolvidas da organização.

4.3 Percepção do ambiente de Trabalho

4.3.1 Acolhimento

Essa subcategoria indagou inicialmente se os entrevistados se sentiam acolhidos no ambiente de trabalho atual, todos responderam de forma afirmativa a essa questão. Quanto a avaliação desse ambiente a maioria expressou uma percepção positiva do local de trabalho, entretanto, também foram destacados pontos que poderiam ser melhorados, como a remuneração adequada e a necessidade de implementação de mais medidas educativas sobre diversidade e inclusão.

- D: “Sim, me sinto confortável e motivada para continuar contribuindo, pois trabalho em um ambiente amigável, com chefe bastante flexível, que sabe cobrar resultados de forma respeitosa e também reconhece o trabalho de sua equipe.”
 G: “Sim. Avalio meu ambiente de trabalho como um ambiente saudável, com muito respeito, irmandade, parceria e com colaboradores empáticos.”
 B: “Sim. Nota 7, me acolheriam melhor se me pagassem o que eu mereço pela função.”

J: “Sim, me sinto. Eu o avalio como um ambiente saudável de trabalho nesse sentido, mas que também se beneficiaria de medidas pedagógicas em se tratando do conhecimento sobre a população LGBTQIAP+.”

Quando interrogados sobre o conforto em compartilhar a identidade de gênero ou orientação sexual com colegas de trabalho, a maioria indicou que se sente confortável em dividir essas características, entretanto algumas respostas indicaram preferência por privacidade.

H: “Sim. Não tenho problema.”

J: “Sim, tanto em razão da abertura das pessoas, quanto pela minha própria decisão em ser um assunto aberto com todos.”

L: “Sim, só alguns funcionários sabem da minha orientação sexual, mas nunca fui desrespeitado por eles.”

D: “Não, apenas com amigos próximos e familiares. Isso é uma característica minha, sou reservada.”

K: “Não, nunca deixei transparecer minha verdadeira orientação sexual, que considero algo privado e que só diz respeito à mim.”

4.3.2 Suporte e recursos oferecidos

Em relação ao suporte emocional ou recursos oferecidos para os funcionários LGBTQIAP+ nas organizações, a maioria das respostas revelou que as empresas em que os entrevistados trabalham não oferecem suporte específico para essa comunidade. Alguns mencionaram a presença de profissionais de saúde, como psicólogos, que poderiam fornecer suporte geral, mas não especificamente focado nas necessidades de funcionários LGBTQIAP+.

C: “oferece suporte pra inteligência emocional, mas nada com foco em funcionários LGBT.”

D: “Aqui no órgão tem um setor de saúde com acesso aos serviços de psicólogos, isso deve englobar o suporte para LGBTQIAP+, mesmo não sendo o foco principal.”

E: “Não, mas deveria ter estratégias para redirecionar conflitos que por ventura aconteçam (...).”

Apenas uma resposta mencionou a existência de uma comissão dedicada às questões LGBTQIAP+, além de assistência psicológica. Essa apresentou um recurso mais direcionado a esses funcionários, como citado por J, “Sim, existe comissão que trata especificamente dessas questões, além de dispor de assistência psicológica.”

Algumas sugestões relatadas pelos entrevistados de como essas empresas podem melhorar a oferta de suporte e recursos para funcionários LGBTQIAP+ foram a Realização de pesquisas de opinião e criação de canais de denúncia, com o objetivo de permitir que os funcionários forneçam feedback e relatem casos de discriminação ou outros problemas relacionados à sua experiência no ambiente de trabalho; Capacitações, que possam colaborar com o desenvolvimento profissional desses funcionários; Espaços de interação e acolhimento, por meio da criação de eventos educativos de conscientização sobre questões relacionadas à diversidade e inclusão e grupo de escuta no qual os funcionários se sintam confortáveis em expressar suas experiências; e a criação de Comissões de atuação, que atuem na promoção da inclusão e combate à discriminação.

A: “Por meio de pesquisa de opinião e de canais de denúncia, no qual as pessoas lgbt possam denunciar os agressores e estes serem punidos, inclusive na esfera jurídica.”

E: “Primeiro acreditar no potencial e treina-lo para o crescimento, e segundo oferecer treinamentos e instrução para os demais membros da organização a fim de evitar conflitos e falas que acabam machucado uma pessoa LGBTQIAP+ (...).”

G: “(...) abrindo canais de acolhimento para funcionários LGBTQIAPN+, para que se sintam confortáveis em desabafar quando passarem por algum tipo de situação desconfortável relacionadas à LGBTfobia.”

H: “Promover a diversidade por meio de palestras, mesas redondas e demais meios educativos.”

J: “Creio que na criação de comissões de atuação nesse sentido, formadas pelos próprios colaboradores da empresa, especialmente os que são parte da população LGBTQIAP+ (...)”

Em geral, os resultados evidenciaram que há uma carência de suporte emocional e recursos específicos para os funcionários LGBTQIAP+ nas organizações. A implementação das medidas sugeridas, poderiam melhorar significativamente o ambiente de trabalho e a qualidade de vida desses funcionários.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A igualdade de oportunidades no mercado de trabalho é um direito social importante, e a exclusão de qualquer grupo social, incluindo a população LGBTQIAP+, representa uma violação evidente desse princípio. Desse modo, esse estudo contribuiu para o melhor entendimento da realidade dos jovens universitários LGBTQIAP+ no mercado de trabalho da cidade de São Luís - MA.

Foi possível observar que, embora haja relatos de experiências positivas de jovens universitários LGBTQIAP+ em relação ao mercado de trabalho, ainda existem barreiras e desafios significativos que precisam ser superados para promover uma inclusão efetiva. A exigência de experiência prévia, as restrições do mercado de trabalho local e a associação equivocada entre a escolha profissional e a orientação sexual foram apontadas como principais obstáculos na busca por uma oportunidade. Além disso, a preocupação com o preconceito e a discriminação levou alguns entrevistados a ocultarem sua orientação sexual durante o processo de busca por emprego. Embora a maioria dos participantes não tenha enfrentado atos de discriminação ou preconceito, as experiências negativas relatadas indicam a persistência de tais atos no mercado.

Constatou-se também que a diversidade e inclusão nas organizações, são valores estratégicos valorizados pela maior parte dos entrevistados, que destacaram os benefícios da implementação dessas medidas tanto para a sociedade quanto para as empresas. No entanto, existem dúvidas quanto à genuinidade do comprometimento das empresas em promover esses aspectos. A ausência de políticas específicas de diversidade e inclusão para funcionários LGBTQIAP+ foi identificada como uma lacuna nas organizações em que os jovens trabalham.

Verificou-se ainda que a maioria dos entrevistados se sentem acolhidos e confortáveis no ambiente de trabalho. No entanto, o suporte e os recursos específicos para funcionários LGBTQIAP+ oferecidos pelas organizações foram considerados insuficientes por quase todos os participantes.

Portanto, com base nessas conclusões, pode-se afirmar que os objetivos propostos foram alcançados, pois, foi possível obter informações relevantes sobre as principais barreiras e desafios de acesso ao mercado de trabalho, como as práticas de diversidade e inclusão são promovidas nas organizações, bem como a percepção dos jovens universitários LGBTQIAP+ em relação ao ambiente organizacional. Apesar dos resultados alcançados, é importante mencionar algumas limitações observadas durante a execução de pesquisa. Em primeiro lugar, a amostra utilizada foi composta apenas por indivíduos LGBTQIAP+ cisgêneros o que pode limitar a generalização dos resultados obtidos para outras realidades, como a de pessoas transgênero e não binários. Além disso, a pesquisa se limitou a escolher os participantes por conveniência. Sendo assim é relevante que futuramente a pesquisa possa ser reaplicada como

uma amostra mais heterogênea, podendo ser pensado até mesmo na adaptação desse estudo para a abordagem quantitativa com a utilização do método probabilístico.

Espera-se que os resultados desse estudo possam estimular a conscientização e sensibilização de empresas e empregadores sobre as necessidades dos jovens universitários LGBTQIAP+, e impulse mudanças e estratégias efetivas para inclusão desse público no mercado.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Renan. Inclusão de LGBTs nas empresas: importância e como promovê-la.

Culture Rocks (Brasil) (org.), abr. 2021. Disponível em:

<https://www.culture.rocks/blog/inclusao-de-lgbts-nas-empresas>. Acesso em: 01 maio 2023.

BICHA DA JUSTIÇA (Brasil) (org.). **Inclusão LGBTQIA+ nas empresas: dicas, melhorias e como praticar**. dicas, melhorias e como praticar. 2022. Elaborado por Renata Rocha Mendes Ferreira. Disponível em: <https://bichadajustica.com/blog/inclusao-lgbt-nas-empresas/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

BORGES, Roberth Danyllo Horácio de Araújo. **A INCLUSÃO LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO**. 2021. 16 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Faculdade Facmais, Inhumas, 2021.

COSTA, A. M. M. A DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL NO TRABALHO - ASPECTOS LEGAIS. In: POCAHY, F. **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007.

FUNDACAO FHC, 2021. **Direitos LGBT+:** a evolução do movimento e os debates na sociedade. Disponível em: <https://fundacaofhc.org.br/linhasdotempo/direitos-lgbtqia/>. Acesso em: 10 Mar. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 6 Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GODOY, Arilda S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.35, n.2, p. 57-63, Mar./Abr. 1995.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas Sobre Iniciação à Pesquisa Científica**. 6. ed. Campinas: Alínea, 2019.

GUIA DO ESTUDANTE. **5 dados que expõem o desafio da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho**. 2022. Disponível em: <https://guiadoestudante.abril.com.br/orientacao-profissional/5-dados-que-expoem-o-desafio-da-populacao-lgbtqia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 30 out. 2022.

IGNACIO, T. **Os desafios da inclusão no ambiente escolar**. 2015. Disponível em:

<https://bdm.unb.br/bitstream/10483/15533/1/2015_TiagoIgnacio_tcc.pdf>. Acesso em: 20 Mar. 2023

INSTITUTO DE PESQUISA DO RISCO COMPORTAMENTAL. **Inclusão no Mercado de Trabalho: o que é e qual a sua importância**. 2022. Disponível em:

<https://iprcbrasil.com.br/inclusao-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 30 abr. 2023.

UNFE. United Nations (org.). **Enfrentando a discriminação contra Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Pessoas Trans & Intersexo: padrões de conduta para empresas. PADRÕES DE CONDUTA PARA EMPRESAS.** 2017. Disponível em: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Padroes-de-conduta-para-empresas.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2023.

LEITE, Ygor Geann dos Santos et al. **Levantamento estatístico e análise social da inclusão LGBT no mercado de trabalho no polo industrial de Manaus.** Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção, Paraná: Universidade Tecnológica Federal do Paraná (Utfpr), 2020.

LINKEDIN. **Pesquisa Orgulho no Trabalho.** 2022. Disponível em: https://members.linkedin.com/content/dam/me/members/pt-br/pdf/LinkedIn_Pesquisa_Orgulho_No_Trabalho.pdf. Acesso em: 27 out. 2022.

LINS, R. N. **O livro do amor: da pré-história à renascença,** Rio de Janeiro: Best Seller, 2012. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/1AWfLe-vYNZAIcfqEAC4LlnkTiFnO27cz/view>>. Acesso em: 28 abril 2023

MANTOAN, M. T. E. **Inclusão escolar: o que é? por quê? como fazer?** São Paulo: Moderna, 2003.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MEDEIROS, M. O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não-discriminação no trabalho. In: POCAHY, F. **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea.** Porto Alegre: Nuances, 2007.

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. Disponível em: https://editorarealize.com.br/editora/ebooks/conquer/2018/TRABALHO_EV106_MD1_SA7_ID186_04032018135735.pdf. Acesso em: 20 out. de 2021.

MOLINA, Luana Pagano Peres. A homossexualidade e a historiografia e trajetória do movimento homossexual. **Antíteses,** Londrina, v. 4, n. 8, p. 931-944, dez. 2011. Julho-Dezembro. Universidade Estadual de Londrina. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193321417022>. Acesso em: 28 abr. 2023.

MOTA, Eduardo Henrique Silveira. **O MERCADO LGBT EM SÃO LUÍS DO MARANHÃO: ANÁLISE DA OFERTA DISPONÍVEL E DAS DEMANDAS EMERGENTES.** XXV ENANGRAD, Belo Horizonte, 2014.

PEREIRA, Raquel Luciana de Aquino Faria. Direitos humanos e fundamentais: a inclusão da comunidade LGBT. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento.** Ano 04, Ed. 02, Vol. 05, p. 24-37. Fevereiro de 2019. ISSN: 2448-0959, Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/comunicacao/comunidade-lgbt> Acesso em: 20 Mar. 2023

REIS, Toni. O movimento homossexual. In: FIGUEIRO, Mary Neide Damico (Org.). **Homossexualidade e educação sexual: construindo o respeito à diversidade.** Londrina: EdUEL. 2007. p. 101-102. Disponível em: <https://www.cepac.org.br/blog/wp->

content/uploads/2011/07/HOMOSSEXUALIDADE_E_EDUCACAO_SEXUAL.pdf. Acesso em: 02 Abril 2023.

REZENDE, Ana Luiza Xavier Pina De. **FALTA DE OPORTUNIDADE DE TRABALHO E EMPREENDEDORISMO: UMA REALIDADE DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ DA CIDADE DE UBERLÂNDIA-MG?**. 20 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, FAGEN/UFU, Uberlândia, 2020.

RODRIGUES, H; LIMA, C. C. **Quando ninguém era gay: uma história da homossexualidade**. 2019. Disponível em: <
<https://aventurasnahistoria.uol.com.br/noticias/reportagem/historia-da-homossexualidade.phtml>>. Acesso em 28 abril 2023

STOODI, 2021. **Movimento LGBT: o que é, história e muito mais**. Disponível em:<https://www.stoodi.com.br/blog/atualidades/movimento-lgbt-o-quee/#:~:text=Sempre%20enfrentando%20ondas%20de%20preconceito,diversos%20setores%20da%20sociedade%20civil>. Acesso em: 27 Abril 2023.

TEIXEIRA, Jullyane Alves; ALBUQUERQUE, Rossana Maria Marinho. **ROMPENDO ARMÁRIOS: A EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DE TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS LGBT EM AMBIENTES UNIVERSITÁRIOS**. 4º seminário internacional desfazendo gênero, Pernambuco: Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), 2019.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA

Dados demográficos

- Qual é a sua identidade de gênero?
- Qual é a sua orientação sexual?
- Qual é a sua ocupação atual?

Barreiras e desafios no mercado de Trabalho

Oportunidades de emprego

1. Como você descreveria sua experiência como jovem universitário LGBTQIA+ ao procurar emprego?
2. Quais foram os principais desafios que você enfrentou ao procurar emprego?

Influência da orientação sexual ou identidade de gênero na contratação

3. Você acredita que a sua orientação sexual ou identidade de gênero afetou suas oportunidades de emprego?
4. Você já teve que se esconder ou suprimir sua identidade de gênero ou orientação sexual para conseguir um emprego?
5. Você acredita que sua orientação sexual ou identidade de gênero influenciam na decisão de um empregador em contratar você?

Discriminação e preconceito

6. Você já enfrentou alguma forma de discriminação ou preconceito no mercado de trabalho por causa de sua orientação sexual ou identidade de gênero? Se sim, como isso afetou sua autoestima e autoconfiança?
7. Como você lidou ao ser alvo de discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho?

Permanência no emprego

8. Quais são as principais dificuldades que você enquanto LGBTQIA+ enfrenta para permanecer no mercado de trabalho?
9. Quais são as habilidades e competências profissionais que você acredita contribuir para sua aceitação no mercado de trabalho?

Diversidade e Inclusão

Importância da diversidade e inclusão

10. Na sua opinião, por que é importante promover a diversidade e inclusão dentro das organizações?
11. Você acredita que as empresas estão mais comprometidas em promover a diversidade e inclusão no ambiente organizacional?

Políticas existentes

12. Na organização que você trabalha existem políticas de diversidade e inclusão específicas para funcionários LGBTQIA+? Em caso afirmativo, quais são elas?

13. Como você avalia as políticas de diversidade e inclusão de pessoas LGBTQIA+ existentes no mercado de trabalho atualmente? O que você acha que poderia ser feito para melhorá-las?

Percepção do ambiente de Trabalho

Acolhimento

14. Você se sente acolhido no seu ambiente de trabalho? Como você o avalia?
15. Você se sente confortável em compartilhar sua identidade de gênero ou orientação sexual com seus colegas de trabalho ou superiores?

Suporte e recursos oferecidos

16. A organização em que você trabalha oferece algum tipo de suporte emocional ou recursos para funcionários LGBTQIA+? quais são esses suportes e como você os avalia? Caso contrário, que tipo de suporte você acredita que deveria existir para os funcionários LGBTQIA+ da organização?
17. Na sua opinião, como as empresas podem melhorar a oferta de suporte e recursos para funcionários LGBTQIA+?