

Subjetividades LGBTQIA+ e Ascensão Social e Profissional

João Victor Soares Ferreira¹

Murillo Ribeiro Moreira de Lima²

Margareth Regina Gomes Veríssimo de Faria³

Universidade Evangélica de Goiás - UniEVANGÉLICA

Nota dos Autores

1. Graduando do Curso de Bacharelado em Psicologia da Universidade Evangélica de Goiás – UniEVANGÉLICA. E-mail: ferreirasvjoao@gmail.com;

2. Graduando do Curso de Bacharelado em Psicologia da Universidade Evangélica de Goiás – UniEVANGÉLICA. E-mail: murillolimapsi@gmail.com;

3. Psicóloga, mestra e doutora em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC – Goiás). Pós-doutora em Psicologia pela Universidade de São Paulo (USP-Ribeirão Preto). Professora e orientadora acadêmica do Curso de Bacharelado em Psicologia da Universidade Evangélica de Goiás – UniEVANGÉLICA. E-mail: margarethverissimo@gmail.com.

Resumo

Considerando os estudos da psicologia social positiva e psicologia organizacional, visou-se através desta pesquisa, verificar alguns possíveis fatores envolvidos na ascensão social e profissional de sujeitos LGBTQIA+. Neste sentido, uma pesquisa de campo de caráter descritivo foi realizada. Através de entrevistas semiestruturadas, seis participantes autodeclarados como membros da comunidade LGBTQIA+, que tinham entre 18 e 39 anos, foram indagados sobre suas trajetórias de vida pessoal e profissional. A análise de conteúdo qualitativa realizada decorreu em dois eixos temáticos, a saber “Preconceito e discriminação diante à sociedade” e “Fatores de Proteção: Estratégias e Recursos Adotados para a Ascensão Social e Profissional”. Identificou-se que, apesar de todo o preconceito e discriminação vivenciados ao longo da vida, o excesso de competência e o apoio social percebido, seja ele familiar ou de pares, foram importantes recursos para a ascensão social e profissional dos participantes. Novos estudos avaliando outras interseccionalidades envolvidas, tais como a raça, etnia, faixa etária ou o nível socioeconômico, devem ser realizados, a fim de confirmar os resultados encontrados ou mesmo postular novas descobertas.

Palavras-chave: psicologia positiva, LGBTQIA+, ascensão profissional, apoio social

Subjetividades LGBTQIA+ e Ascensão Social e Profissional

É recente o compromisso da Psicologia frente às pesquisas teóricas e práticas profissionais relacionadas à investigação de vivências LGBTQIA+ dentro de uma ótica despatologizante e libertadora (Cannone, 2019). Por muito tempo se constituir enquanto pessoa lésbica, gay, bissexual, travesti, transexual, *queer*, intersexo, assexual, dentre outros (LGBTQIA+) no Brasil e em muitas outras partes do mundo era considerado patológico, uma espécie de doença a ser curada. Segundo Binkowski (2019) a ciência médica delegou às subjetividades LGBTQIA+ o status de patologia, normatizando e replicando diversas teorias, técnicas e práticas profissionais de cura dentro dos mais variados campos da saúde.

Segundo Foucault (2020), a sociedade moderna é a sociedade do sexo, pois os mecanismos do poder se direcionam para o corpo, à vida, dirigindo-se àquilo que se faz proliferar, discursando da e para a sexualidade. O poder sob a vida ou biopoder como afirma o autor, que passou a vigorar no capitalismo do século XVII, ao realizar uma gestão coercitiva do sexo, domina e hierarquiza as pessoas em valor e utilidade, atribuindo ao corpo o status de máquina a ser controlado e normatizado. Estudando sexualidade e gênero, Judith Butler (2003, citada por Cannone, 2019) também trouxe boas contribuições ao refletir que o discurso hegemônico, que compreende a ciência, a religião e mesmo o direito, é responsável por moldar o sexo como anatômico e binário, dentro de uma compreensão da sexualidade como sendo meramente naturalista.

No campo jurídico, por exemplo, até 2019, 70 países no mundo ainda taxavam a homossexualidade como um crime, e destes, seis ainda previam pena de morte (Mantovani, 2019). A partir de uma análise que categorizou vulnerabilidades legislativas em grupos minoritários, tais como o de idosos, pessoas com deficiência, LGBTs¹, indígenas, mulheres, crianças/adolescentes e negros, o grupo LGBT é o que tem o amparo legislativo mais fraco no Brasil (Paula, Silva & Bittar, 2017). De outro lado, na religião, considerando o desenvolvimento de uma sociedade ocidental bastante tradicional e majoritariamente cristã, a atribuição de pecado às vivências LGBTs foi e ainda é o que delimita a forma de se debater ou mesmo de se pensar acerca dessas subjetividades no mundo de forma geral, não excetuando-se, claro, o Brasil (Binkowski, 2019).

A primeira grande conquista da comunidade LGBTQIA+ no âmbito sanitário internacional, por exemplo, foi a retirada da homossexualidade da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID), em sua décima edição, em 1990 (UNAIDS, 2018). Outro grande avanço para a saúde LGBTQIA+ mundial foi a retirada

das transexualidades do rol de transtornos mentais da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID), em sua décima primeira edição, em 2018 (UNAIDS, 2018). Embora a atualização passe a valer apenas em janeiro de 2022, a publicação já significa mais um grande avanço para a comunidade LGBTQIA+ e a promulgação de políticas públicas de saúde voltadas para esta parte da comunidade (Brasil, 2018).

Morris (2009), pesquisadora americana de estudos feministas, reafirma, portanto, que a história do movimento LGBT já perpassou inúmeros momentos. A trajetória envolve desde as acusações e julgamentos de valor, postulados por parte de autoridades da igreja, até as condições de crime e/ou patologia, promulgadas pelo Estado e pela medicina, respectivamente. Ao longo dos anos, com os avanços tecnológicos e científicos, o movimento ganhou força e aos poucos conseguiu demonstrar que as vivências subjetivas são singulares demais para serem identificadas como pecado, crime ou patologia (Morris, 2009).

Neste sentido, Foucault (2020) avalia que a análise da sexualidade não implica a eliminação do corpo, do biológico, mas a interliga ao campo histórico-político enquanto peçacheve dos mecanismos de poder que se direcionam ao domínio da vida. Ele acrescenta que o dispositivo de sexualidade, concretizado às custas da proibição e através de um discurso que afirma o que é permitido ou proibido, o que é certo ou errado, instaura a ideia “do sexo” de diferentes formas, o que culminou numa teoria geral do sexo, a qual desempenhou claramente algumas funções importantes na sociedade.

Dentre estas funções, está a do “sexo” como o meio pelo qual todos os indivíduos devem passar para ter acesso à sua própria inteligibilidade, à totalidade de sua própria corporeidade, e claro, à sua identidade, já que segundo Foucault (2020), o sexo “alia a força de uma pulsão à singularidade de uma história” (p. 169). O “sexo”, para o autor, é elemento necessário para o funcionamento dos mecanismos de poder de sexualidade. Neste sentido, segundo Foucault (2020), diferentes prazeres, diferentes corpos e subjetividades dissidentes da norma configuram elementos que contrariam o dispositivo de sexualidade. Ao que parece, é essa a realidade ilustrada por pessoas LGBTQIA+, as quais se constituem enquanto sujeitos dissidentes à norma cisgênero dentro de um contexto histórico e sociocultural dado.

Dentro de uma perspectiva similar, Butler (2020) também concorda que não é possível se pensar na noção de gênero sem se analisar as intersecções políticas e culturais as quais ela é produzida e mantida, porque o “gênero nem sempre se constituiu de maneira coerente ou consistente nos diferentes contextos históricos (...) o gênero estabelece [ainda] intersecções com modalidades raciais, classistas, étnicas, sexuais e regionais de identidades discursivamente

constituídas” (p. 21). Para Butler (2020), portanto, o gênero é um papel estabelecido pela sociedade, normalmente vinculado ao sexo biológico, o qual é interpretado durante toda a vida.

Entende-se para efeitos desse artigo que o termo cisgênero, que tem o prefixo “cis”, conforme origem latina, significa coisas que se mantêm, que não apresentam mudanças de propriedade. Desse modo, segundo Almeida e Vasconcellos (2018), cisgênero “com relação à identidade de gênero, expressa a condição de pessoas que mantêm a identidade de gênero a elas atribuída ao nascer, ou a congruência entre esta e atributos corporais compreendidos como característicos de um determinado gênero” (p. 305), dizendo respeito à estabilidade e ao pertencimento a um rol de parâmetros de gênero definidos, sendo que “trans”, assim, simbolizaria mudança ou transformação desses parâmetros. As pessoas transgêneros, por esse viés, contrariam a norma, sendo dissidentes de pessoas cisgêneros, conformadas dentro da norma. A cisheteronormatividade segue o mesmo caminho. A sociedade cisheteronormativa preconiza como norma as orientações sexuais heterossexuais de pessoas cis (Almeida & Vasconcellos, 2018).

Em consonância com o discurso foucaultiano e com os postulados de Butler, a Associação Americana de Psicologia vem publicando guias e orientações acerca de gênero e sexualidade a fim, claro, de nortear as práticas profissionais dos profissionais em psicologia. Desse modo, entende-se neste artigo por “sexo” o status biológico relacionado à pessoa humana, geralmente categorizado como macho, fêmea ou intersexo, elencado por inúmeros indicadores, tais como cromossomos sexuais, organismo reprodutivo e genitália externa (APA, 2012). Já “gênero” diz respeito às atitudes, aos sentimentos e aos comportamentos os quais determinada cultura associa ao sexo biológico (APA, 2012), destacando que um comportamento compatível com as expectativas culturais diz respeito ao gênero normativo (cisgênero), ao passo que comportamentos vistos como incompatíveis com as expectativas desta determinada cultura constituem gênero não-normativo (transgênero).

A APA (2012) ainda entende “identidade de gênero” como o “senso de si mesmo como macho, fêmea ou transgênero” (APA, 2006, citado por APA, 2012, p. 11, em tradução livre), lembrando que quando identidade de gênero e sexo biológico não são congruentes, o sujeito pode se identificar como um transexual ou de alguma outra forma. Com relação à “expressão de gênero”, a associação americana entende a forma como uma pessoa age de modo a comunicar seu gênero dentro de determinada cultura, e aqui se inclui as vestimentas, a comunicação e os interesses, podendo refletir ou não a identidade de gênero da mesma (APA, 2012). Por fim, a APA (2012) quando fala do termo “orientação sexual” se refere àquilo que o sujeito humano seja sexual e/ou romanticamente atraído, incluindo pessoas que se atraem pelo

mesmo sexo (pessoas homossexuais), pelo sexo diferente (pessoas heterossexuais) ou por ambos os sexos (pessoas bissexuais).

Em publicação posterior, a APA (2015) reconhece que nada é relativamente estável e estático, e que seus guias podem ficar ultrapassados com o passar dos tempos. Isso se torna bastante evidente, ao se perceber que não existem amplas orientações a respeito da prática psicológica envolvendo pessoas assexuais (que se sentem atraídas sexual e/ou romanticamente por nenhum sexo ou dentro de critérios específicos), por exemplo. Dessa forma, não se pretende exaurir a discussão conceitual envolvendo identidades de gênero e orientações sexuais neste artigo, objetivando-se a priori apenas ilustrar como se assujeitam os indivíduos LGBTQIA+ de modo geral.

Assim como em outras minorias sociais, a trajetória de vida dos indivíduos que se constituem enquanto LGBTQIA+ pode oferecer diversos desafios e percalços. A história de vida destas pessoas por vezes é permeada por situações de preconceito que vão da indiferença à violência. Amparado em diversas pesquisas realizadas por Gordon Allport e Theodor Adorno, Crochík (2011) demonstra que, ao contrário do que muitas pessoas pensam, o preconceito não é inato e muito menos fenômeno individual. Segundo o autor, “ele se instala no desenvolvimento individual como um produto das relações entre os conflitos psíquicos e a estereotipia do pensamento (...) e o estereótipo, o que indica que elementos próprios à cultura estão presentes.” (Crochík, 2011, p. 9). Dessa forma, os indivíduos configuram o preconceito através da apropriação de representações culturais internalizadas junto à hostilidade e/ou estranhamento direcionados ao objeto-alvo do preconceito.

Gastaldi et al. (2021), através do Observatório de Mortes Violentas de LGBTI+ no Brasil, realizaram levantamento organizado pelas instituições Acontece Arte e Política LGBTI+ e Grupo Gay da Bahia, verificando que em 2020, 237 pessoas LGBTs foram mortas de forma violenta. Destas, 94% foram mortas por homicídio, sendo as mulheres travestis e transexuais as maiores vítimas do preconceito (70%). A violência e discriminação contra a comunidade LGBTQIA+, nesse sentido, parece atravessar também a ascensão social e profissional desses sujeitos (Irigaray & Freitas, 2013). Com pesar, as dificuldades enfrentadas pela comunidade LGBTQIA+ também atravessam o ambiente profissional.

De acordo com art. 6º da Constituição Federal, o trabalho é considerado um direito social (Almeida & Vasconcellos, 2018), e ainda uma estratégia para o indivíduo prover o seu sustento, sendo, portanto, também um determinante social de saúde, pois interfere diretamente na sua qualidade de vida e bem-estar (Silva, Luppi & Veras, 2020). Segundo Irigaray e Freitas

(2013) a identificação enquanto homo ou bissexual no ambiente profissional pode comprometer a ascensão profissional, inclusive, pela dificuldade de elaborar uma rede de contatos. “Mais do que apenas perdas financeiras, ser estigmatizado como homo ou bissexual também acarreta em custos psicossociais e sofrimento no ambiente de trabalho.” (Irigaray, 2008, citado por Irigaray & Freitas, 2013, p. 81). As dificuldades de ascensão profissional de homossexuais também perpassam a remuneração. Segundo Pereira et al. (2017, citado por Souza, Honorato & Beiras, 2021), “o homossexual, quando comparado ao heterossexual com a mesma experiência, educação, profissão, estado civil e região de residência, tem mais chances de receber remuneração inferior” (p. 137).

Destaca-se ainda que a discriminação no ambiente profissional não parece atingir aos homens cis gays e às mulheres cis lésbicas da mesma forma. Homens cis gays passam por discriminação, dentre outros motivos, devido ao rompimento com o projeto de masculinidade tradicional circundante na sociedade, enquanto mulheres cis lésbicas, além de vivenciarem discriminações por romperem com o modelo heterossexual e por terem sua sexualidade reprimida ao longo da história, “passam por um tipo de invisibilidade sócio-sexual, tendo sua lesbianidade fetichizada para atender aos desejos masculinos, além de terem que lidar com as desigualdades baseadas em gênero” (Souza et al., 2021, p. 129).

Segundo pesquisa do Trades Union Congress (2017, citado por Zanin, Ferreira & Ribeiro, 2019) “1 (um) a cada 3 (três) LGBTs no Reino Unido relatou ter sofrido assédio ou discriminação no trabalho, sendo 39% destes por colegas de trabalho, 29% pelo gestor e 14% pelo cliente ou paciente.” De acordo com a pesquisa realizada, cerca de 62% de todos os participantes já escutaram alguma piada direcionada a eles pelos colegas de trabalho, tendo apenas um terço destes, reportado o último incidente de assédio ou discriminação, destacando-se ainda que apenas a metade (51%) dos participantes da pesquisa falava sobre sua sexualidade ou sexo de nascimento no trabalho. Mais da metade desse universo de pesquisa relatou que a discriminação inflige negativamente na saúde mental.

Os dados são piores quando se pensa nas pessoas trans. 50% dos participantes transgêneros desta pesquisa relataram se sentirem excluídos, contra 35% das pessoas cisgêneros. A população T acaba sofrendo maior discriminação no que diz respeito à maneira de se vestir, de se portar e falar no trabalho (Zanin et al., 2019). Essa população é constantemente estigmatizada e exposta à violência no mercado de trabalho formal, razões pelas quais estas também abandonam precocemente a escola, tendo dificuldades de profissionalização em um momento posterior devido à baixa escolaridade (Silva et al., 2020).

Ou seja, muitos sujeitos trans também são analfabetos ou semianalfabetos, o que coloca essa população ainda mais vulnerável em meio a sociedade (Sousa, Ferreira & Sá, 2013, citados por Almeida & Vasconcellos, 2018). Por essa razão, muitas mulheres transgêneros acabam optando por ingressar no mercado de trabalho informal, de forma recorrente, dirigem-se à prostituição (Sampaio, 2009, citado por Zanin et al., 2019).

Embora não se tenha dados oficiais, estima-se que em torno de 90% das mulheres travestis e transexuais trabalham como profissionais do sexo em meio à prostituição, não acessando o mercado de trabalho formal (Almeida & Vasconcellos, 2018). Segundo Silva et al. (2020), embora o trabalho sexual esteja constado na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), sua atuação não possui regulamentação no Brasil, sendo essa atividade, portanto, exercida totalmente dentro da informalidade, expondo as mulheres trans e travestis à vulnerabilidade e retirando a segurança e a estabilidade que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), através do trabalho formal, pode proporcionar.

Segundo Almeida e Vasconcellos (2018), o problema com relação à inserção de pessoas trans no mercado de trabalho começa na falta de conhecimento sobre o significado de identidade de gênero – cisgeneridade e transgeneridade, frequentemente confundidas com orientação sexual. Essa confusão dificulta o real entendimento dos problemas enfrentados pela comunidade trans, e também traz invisibilidade e desconhecimento de suas verdadeiras existências. O preconceito sofrido pelas pessoas trans no mercado de trabalho é diferente daquele sofrido por outras pessoas da sigla, fundamentalmente aquelas que se aproximam mais da norma cisheteronormativa, como homens cis gays sem traços afeminados, e até mesmo que mulheres cis lésbicas sem traços masculinizados.

Isto é, por um lado, a orientação sexual pode ser vivida de forma íntima e até dissimulada, podendo ser omitida por meio de performances similares aos estereótipos da heterossexualidade, como quando um homossexual possui voz grave e não apresenta linguagem corporal ou gírias geralmente ligadas à comunidade LGBT. No entanto, a identidade de gênero seria vivenciada de forma mais ostensiva, estando marcada em seu corpo (Almeida & Vasconcellos, 2018, p. 318).

Dessa forma, homens ou mulheres cis homossexuais, por exemplo, podem ter um acesso ao mercado de trabalho facilitado devido ao que se pode chamar de passabilidade e à melhor aceitação dos homens, mesmo gays, no ambiente de trabalho (Sales, 2017, citado por Zanin et al., 2019). Da mesma forma que a realidade da mulher trans branca não é a mesma da mulher trans negra ou da mulher cis lésbica que tenha traços masculinizados, por exemplo, já que, segundo Schilt (2006, citado por Almeida & Vasconcellos, 2018) existe o que se chama de

interseccionalidade, apossando diversos marcadores, tais como raça/etnia, idade e estrutura corporal que influenciam em questões de gênero e no acesso ao mercado de trabalho.

A discriminação e o preconceito os quais a comunidade LGBTQIA+ está exposta parece, assim, interferir negativamente na ascensão social e profissional desta, tornando-se de grande relevância estudar essa problemática, a qual aponta para inúmeros fatores envolvidos, não havendo ainda muitas pesquisas retratando a relação desses fatores com a ascensão social e profissional desses indivíduos. A falta de apoio e suporte, tanto da família, quanto das esferas da saúde e da justiça, instigam mais estigmatização, preconceito e discriminação (Neves, 2017), interferindo negativamente no desenvolvimento da autoestima, na qualidade de vida e mesmo na ascensão profissional e social desses sujeitos, já que os ambientes organizacionais, reproduzindo o binarismo de gênero, tendem a reforçar e sustentar o domínio da cisgeneridade e da heterossexualidade, que hostiliza e violenta as subjetividades LGBTQIA+ no âmbito corporativo (Pompeu & Souza, 2018). Dessa forma, esta pesquisa objetiva entender os fatores envolvidos na ascensão social e profissional de subjetividades LGBTQIA+, favorecendo a proposição de políticas públicas que visem potencializar estratégias e fatores de proteção diante da exposição contínua e persistente à violência e à discriminação de pessoas LGBTQIA+ no meio social e profissional.

Método

Esta pesquisa que quanto aos objetivos é de caráter descritivo e quanto aos procedimentos técnicos utilizados, é de campo, preconiza profundidade ao se debruçar sobre as questões propostas a partir de bastante observação, investigação e entrevistas com a amostra selecionada, que é de conveniência, a fim de atender aos propósitos desta pesquisa (Gil, 2002). A pesquisa prevê descrever características de determinado fenômeno e estabelecer relações entre as variáveis englobadas nele (Gil, 2002), sendo que por essa razão utilizou-se de entrevista semiestruturada para a coleta de dados, sendo esse aspecto, segundo Gil (2002), uma característica fundamental em pesquisas descritivas.

Quanto à abordagem, a pesquisa será qualitativa, já que nessa perspectiva, segundo Sampieri, Collado e Lucio (2006), há um envolvimento maior com a coleta de dados a partir de técnicas que não pretendem medir nem associar medições a números, tendo como objetivo induzir entendimentos mais amplos e específicos sobre o fenômeno em pauta.

Participantes

Foram ouvidos nesta pesquisa um total de seis participantes. Para participar da entrevista, os participantes precisavam obrigatoriamente ser membros autodeclarados da comunidade LGBTQIA+, ou seja, considerarem-se membros da comunidade LGBTQIA+, e terem idade entre 18 e 39 anos. De acordo com Papalia e Feldman (2013), indivíduos entre 18 e 39 anos são considerados “adultos jovens”, período da vida em que comumente estão deixando os lares onde viveram com os pais, iniciando carreiras, projetos financeiros de longo prazo, tais como financiamento de casas e ascensão profissional, sendo este portanto o público-alvo desta pesquisa. A fim de resguardar a privacidade e o sigilo das informações cedidas pelos participantes, e a título ainda de facilitar o entendimento na discussão dos resultados, os participantes foram enumerados de 1 a 6, tendo sido omitido, através de parênteses, quaisquer outros nomes de empresas e/ou familiares/amigos citados nos relatos.

A participante 1 (P1) afirmou ser uma mulher cis homossexual (lésbica), tem 22 anos, mora atualmente com os pais e o irmão no estado de Goiás. Atua como estagiária em uma Startup e está no último ano da graduação em Geografia.

A participante 2 (P2) se considera uma mulher cis homossexual (lésbica), afirmou ter 34 anos e reside em Goiás com a companheira e a filha de 10 anos. É formada em Administração e atualmente atua como Analista de Recursos Humanos.

O participante número 3 (P3) se afirmou enquanto homem cis homossexual (gay), tem 25 anos e atualmente reside com o namorado no Paraná, apesar de ter nascido no Pará e vivido grande parte da vida no Maranhão e em Goiás. É formado em Biomedicina, e atualmente cursa Medicina e trabalha como motorista de aplicativo.

O participante 4 (P4) declarou-se homem cis homossexual (gay), tem 32 anos e atualmente reside sozinho em Goiás. Possui formação superior em Filosofia, Pedagogia, História e mestrado em Educação. Atua como professor da rede pública municipal de ensino de sua cidade e como psicanalista na clínica.

O participante 5 (P5) afirmou ser homossexual e do gênero fluido (*trans gender fluid*), possui 22 anos e vive atualmente em Goiás com a avó, a mãe e o padrasto. Possui ensino superior completo em Design Gráfico e atualmente está desempregado.

A participante número 6 (P6) declarou ser uma mulher trans travesti bissexual, informou ter 31 anos e reside atualmente com o companheiro no estado do Rio de Janeiro, apesar de ter crescido em Pernambuco. É psicóloga clínica e professora universitária.

Instrumentos

Através de um roteiro semiestruturado, os participantes foram convidados a falar sobre como foi o processo de autodescoberta e identificação com suas identidades de gênero e/ou orientações sexuais, como foi a trajetória escolar e acadêmica, as vivências da adolescência e início da vida adulta, além de sua história familiar e até mesmo com a religião. Existem poucos registros sobre a população LGBTQIA+ e a ascensão social e profissional desta no mercado de trabalho. Assim, a escolha por entrevista semiestruturada permitiu não apenas evidenciar o que essas pessoas vivem no dia a dia, mas também dar a elas a palavra e compensar sua falta de poder na sociedade (Almeida & Vasconcellos, 2018).

Os participantes também foram indagados sobre como vivenciam hoje e como vivenciaram no passado as suas relações tanto sociais e afetivas quanto sexuais, e com quais pessoas eles podiam contar em momentos de necessidade. Foram perguntados sobre as expectativas e perspectivas para o seu futuro e mesmo da própria comunidade LGBTQIA+. Por fim, eles foram convidados a fazerem uma avaliação do atual contexto profissional de vida, perpassando toda a sua trajetória pessoal e profissional. Todas as questões foram feitas interligando os contextos ao fato de ser LGBTQIA+ a fim de entender quais fatores estariam envolvidos na ascensão social e profissional desses sujeitos, além do que contribuiu para que se mantivessem saudáveis e o que contribuiu para que enfrentassem as dificuldades no ambiente familiar e profissional.

Procedimentos

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas entre os dias 25 de agosto a 09 de setembro de 2021. O tempo de duração da entrevista variou de 40 a 120 minutos em média. Em razão do contexto pandêmico as entrevistas foram realizadas de forma virtual, via plataforma Google Meets. O contato virtual possibilitou que participantes de todo o Brasil pudessem contribuir para a pesquisa, desde que se comunicassem em Língua Portuguesa e possuíssem acesso à internet. Após assinados e encaminhados via scanner os Termos de Consentimento Livres e Esclarecidos (TCLEs), as entrevistas foram videogravadas, devendo as gravações ficar salvas por 5 anos em um espaço de armazenamento virtual, o qual conta com senha de segurança, resguardada por um dos pesquisadores.

Após as entrevistas, todos os participantes tiveram acesso a uma cartilha psicoeducativa, elaborada pelos pesquisadores, que oferecia conteúdo sobre conquistas e programas que amparam e defendem os direitos básicos da comunidade LGBTQIA+, incluindo a entrada no

mercado de trabalho. O objetivo era trazer psicoeducação e minimizar o impasse de sofrimentos que pudessem vir a surgir durante ou depois da participação dos sujeitos.

Por se tratar de uma pesquisa de campo envolvendo a participação de seres humanos, foi necessário obter aprovação do comitê de ética para realização da pesquisa. Diante disso, essa pesquisa se insere dentro de um projeto guarda-chuva maior com o objetivo de avaliar saúde mental de jovens adultos estudantes e/ou trabalhadores, diante das adversidades da vida, se inserindo no objetivo específico de investigar as influências de variáveis positivas, bem como de outros aspectos sociodemográficos no cotidiano no bem-estar social e profissional de pessoas jovens estudantes ou jovens trabalhadores. O projeto teve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Evangélica de Goiás - UniEVANGÉLICA, tendo sido aprovado sob o número 4.882.036.

As entrevistas foram submetidas à análise de conteúdo por todos os pesquisadores envolvidos, que por um viés qualitativo, permitiu a realização de inferências do conteúdo da comunicação expressa pelos participantes dentro de seus contextos sociais através da identificação da presença ou ausência de dadas características nos discursos dos falantes (Caregnato & Mutti, 2006). Dessa forma, traçou-se eixos temáticos em comum pertinentes nas falas de todos os participantes, a fim de atender aos objetivos primordiais desta pesquisa, sendo eles delimitados em “Preconceito e discriminação diante à sociedade” e “Fatores de Proteção: Estratégias e Recursos Adotados para a Ascensão Social e Profissional”. O primeiro eixo temático dissolveu-se em dois subeixos, sendo eles “Infância e Adolescência” e “Vida Adulta” a fim de evidenciar as distinções e similitudes das vivências escolares e profissionais dos sujeitos entrevistados.

Resultados e Discussão

Preconceito e Discriminação diante à Sociedade

A análise e comparação das entrevistas permitiu concluir que em maior ou menor grau todos os participantes presenciaram ou sofreram algum tipo de preconceito em alguma fase da vida. Na pesquisa realizada por Zanin et al. (2019), medo é o sentimento mais comum entre os sujeitos participantes no que diz respeito a se assumir no ambiente de trabalho, sendo o preconceito o maior problema enfrentado. Para Myers (2014) o fenômeno do preconceito pode ser entendido como um julgamento negativo, preconcebido, a respeito de um grupo e seus membros. As causas para esta atitude preconceituosa podem ser diversas, mas o autor traz a

necessidade de manutenção do status de poder como uma das principais. Nesta hipótese, o indivíduo preconceituoso buscaria constantemente reforçar e manter seu grupo como o “correto” e “superior”.

No presente trabalho, o preconceito se estreita em um termo mais específico: a LGBTfobia. A hipótese de Myers (2014) a respeito da causa do preconceito corrobora com a proposta feita por Borrillo (2004) a respeito da homofobia. No livro "Homofobia: História e Causas do Preconceito" o autor Daniel Borrillo discute as origens do preconceito e quais as possíveis causas para que a atitude preconceituosa permanecesse. Sua teoria propõe que o indivíduo heterossexual se mantém em posição de "superioridade" quando submete o sujeito homoafetivo a situações que o coloquem como inferior, como a ridicularização, chacota e em casos mais graves a agressão e a morte.

Cinco dos seis participantes da pesquisa relataram ao menos uma experiência de contato com o preconceito durante a infância e/ou adolescência. As situações iam de presenciar outras pessoas sendo vítimas até a ofensas e ameaças dirigidas aos entrevistados.

Infância e adolescência

Eu lembro de várias situações de lesbofobia de quando eu era criança. Acho que mais ainda porque mesmo que eram sentimentos que eu não entendia naquela época foi muito marcante, porque foram várias situações que eu vivi mesmo sem entender como que me afetavam tanto. Eram situações que eu vivia no ambiente escolar. Eu lembro que uma amiga minha começou a ser acusada de ser sapatão porque ela tinha ficado com outra amiga e aí eu lembro das duas indo no banheiro, e tipo assim, só foram e a escola toda estava em volta esperando elas saírem e fofocando delas, sabe? – (P1)

Para Papalia e Feldman (2013), o período da segunda infância contribui para a formação da identidade individual e grupal dos indivíduos. É durante este período que as crianças compreendem os limites de se impor e de recuar. A situação vivenciada pela participante 1 não é de vitimização, mas demonstra que o contexto e o ambiente nos quais ela estava inserida oferecia situações consideradas aversivas, como o *bullying*, caso sua orientação sexual viesse à tona. Papalia e Feldman (2013) caracterizam *bullying* como a intimidação (física, verbal, relacional ou emocional) entre pares.

Então assim era constrangedor passar no corredor e eles estarem na porta da sala deles e ouvir meu nome e depois em seguida eu ouvir risada, era muito chato, você tem que passar por aquilo naquele momento e você não poder fazer nada e nem falar nada porque eram muito mais velhos do que eu, eram pessoas assim que andavam realmente em grupo e uma vez aconteceu de um

menino falar para mim que se eu olhasse para ele com outro olhar ele ia fazer alguma coisa comigo. – (P5)

Ainda segundo Papalia e Feldman (2013), os constantes abusos sofridos pelo participante 5, que no momento encontra-se desempregado, poderiam levar ao desenvolvimento de transtornos emocionais, baixa autoestima e até mesmo aumentar a frequência de situações de vitimização. Para Myers (2014), o ambiente escolar muitas vezes oferece subsídios para a permanência de atitudes preconceituosas. Sendo uma das instituições mais presentes durante as fases iniciais do desenvolvimento humano, a escola permite às crianças e adolescentes encontrarem pessoas e vivências diferentes daquelas experienciadas em casa, todavia por vezes o contexto escolar pode acabar fortalecendo as experiências negativas.

(Ess)a professora de Educação Física ela me implicava por causa da religião e ela não deixava jogar vôlei com as meninas, porque ela falava que vôlei era de menina e aí ela me obrigava a jogar futsal e eu ficava sempre no banco de reserva. – (P4)

A validação de atitudes preconceituosas por uma figura considerada autoridade pode levar ao aumento da frequência de ocorrência de comportamentos discriminatórios entre os pares (Myers, 2014). Para Crochík (2011), a infância é o período do desenvolvimento em que as ações dos adultos marcam como desejados (ou não desejados) os comportamentos e padrões. As ações da professora, relatadas pelo participante 4, servem como um referencial para os infantes, levando à condenação àqueles que por alguma razão estão fora da expectativa do padrão e da norma de gênero. O desejo pela aprovação do adulto leva as crianças a rejeitar cada vez mais os que agem diferente, criando um ambiente cada vez menos acolhedor. Os relatos dos participantes 3 e 4 evidenciam a violência escolar entre pares.

Quanto à minha sexualidade no ambiente escolar, no ensino fundamental, na infância foi bem traumático porque eu sofri muito bullying por conta dos meus trejeitos. Eu era muito excluído durante essa fase, sofria alguns ataques, algumas palavras ruins de colegas. – (P3)

E aí a minha pré-adolescência e adolescência foi marcada muito na solidão, eu e meus vídeos sem contato com outros garotos. Inclusive eu rezava, fazia novena pedindo aos Santos, pedindo a Deus querendo um amigo eu sempre quis um amigo. – (P4)

Vida adulta

A entrada e permanência dos membros da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho acabam sendo um dos principais desafios durante a vida adulta. O receio de que a identidade de gênero ou a orientação sexual sejam um empecilho durante a contratação não são sem fundamento, até porque mesmo recrutadores de dentro da comunidade acabam receosos de

que a contratação de uma pessoa pertencente ao grupo seja causa de conflitos dentro da empresa.

Mas eu acho que pesa muito trabalhar justamente com o RH e a gente saber do preconceito contra algumas pessoas nesse momento né, algumas empresas que eu inclusive já trabalhei como RH eu tive que reprovar candidatos pela sexualidade. – (P2)

Para Herek (2009), a ação da P2 pode ser compreendida como uma demonstração de reprodução de estigma internalizado, no qual alguém adota atitudes negativas ou resistência da sociedade diante de um determinado grupo. Embora a justificativa apresentada seja de preocupação com os candidatos, a privação de trabalho e renda pode acabar colocando-o em posição de vulnerabilidade (Silva et al., 2020). Em pesquisa qualitativa realizada no estado fluminense, Marinho e Almeida (2019) identificaram que o mercado de trabalho para pessoas trans se perfaz como um campo minado, já que a qualquer momento a pessoa trans receia que possa ser vítima de alguma violência ou constrangimento.

Aconteceu até de eu passar na vaga assim em faculdade privada, saber as aulas que eu iria dar, prosseguir, chegar no RH e perguntar como funciona a questão do nome social depois da seleção e falar: “Meus documentos estão aqui, ah eu sou uma pessoa trans”. E a pessoa do RH falar “Ah espera um pouquinho”. Aí a vaga sumia. – (P6)

Fatores de Proteção: Estratégias e Recursos Adotados para a Ascensão Social e Profissional

Se para a comunidade trans a entrada no mercado de trabalho formal já tem sido um desafio, indivíduos gays e lésbicas, por via da passabilidade - ocultação da orientação sexual através de comportamentos e atitudes que se aproximem da heteronorma (Oliveira, 2013) – e apesar de acessarem o mercado de trabalho formal, enfrentam ainda a perseguição e a rejeição dentro da sua jornada no ambiente organizacional, inviabilizando ou mesmo dificultando a sua permanência e ascensão no mundo do trabalho. Segundo Irigaray e Freitas (2013) o constante medo de rejeição diante da descoberta de suas vidas particulares e o estado de alerta diante de possíveis agressões é um dos principais fatores de estresse dentro da comunidade. Os autores adotam os termos “gladiador” e “invisível” para caracterizar estratégias adotadas por homens gays no trabalho. A terminologia classifica como gladiador aquele que, com sua sexualidade clara e exposta, luta por seus direitos e conquistas enquanto que o invisível seria aquele que busca desaparecer no ambiente. A proposta dos autores é bem exemplificada nos relatos e vivências dos participantes 4 e 3, respectivamente:

Eu saí de um trabalho por conta de perseguição e por conta de homofobia. Fizeram um relatório com textos e fotos das minhas redes sociais e levaram para instâncias maiores. Eu tive que responder a um processo judicial porque me chamavam de professor doutrinador por falar de diversidade religiosa, e que falei disso para falar de diversidade sexual. – (P4)

A gente não sabe com quem convive, tenho medo desde palavras que é verbal até qualquer outro tipo de violência física. – (P3)

A exposição do participante 4 resultou em sua demissão, fato que se alinha aos dados encontrados por Matta, Taquette, Souza e Moraes (2021) onde a existência do LGBT+ é tolerada na condição de que não seja demonstrada. Assim como P4, P5 enfrentou preconceito, tendo tido como recurso o abandono do emprego.

A todo momento, chegava para mim através da secretária lá que tinha uma reclamação que fizeram contra mim e eu pensava assim, o que será assim, eu sempre me comportei, sempre (fui) uma pessoa comportada. Nunca usei decote, ouvi reclamarem que eu estava usando decote. Reclamaram falando que eu estava usando sapato aberto, falaram que eu não tinha uma boa didática, sendo que sempre que alguém pedia uma ajuda eu ficava uma, duas, três vezes. Não me queriam ali. – (P5)

A ocultação parece surgir como recurso estratégico que visa evitar a repressão e resistência por parte da organização a partir da percepção de um ambiente hostil às sexualidades dissidentes (Souza et al., 2021).

O desafio do mercado de trabalho, enfrentado pela grande maioria das pessoas, se mostra cada vez maior para o grupo LGBTQIA+. Se um indivíduo cis heterossexual opera no mercado de trabalho com formação e capacitação, a competência e habilidade acabam sendo ainda mais exigidas de alguém que seja LGBTQIA+. A exigência de um desempenho excepcional, muitas vezes tido como uma vantagem competitiva diante de seus pares heterossexuais (Souza et al., 2021), algo que “compense” sua identidade, acaba gerando o que se chama de “estresse minoritário”, adoecendo cada vez mais os indivíduos (Bränström, 2017). Esse tipo de estresse é acrescido do estresse cotidianamente acometido pelas pessoas em geral, com uma dose extra a quem pertence a uma minoria.

Essa estratégia de super compensação, chamada por Irigaray e Freitas (2013) de “Super homem”, é assumida por homens gays, por exemplo, pois assim eles se esquivam de uma possível discussão sobre sua orientação sexual e atestam sua competência para tirar o foco da orientação sexual. Em um local de inferiorização onde pessoas trans e as demais pessoas LGBTQIA+ são colocadas, é preciso que os indivíduos mostrem serviço, “uma característica que parece ser edificada como forma de reconhecimento, aprovação, estima e respeito” (Marinho & Almeida, 2019, p. 131). Corroborando com o que é encontrado na literatura, todos

os participantes desta pesquisa revelaram ter tido bom desempenho na trajetória escolar, e a maioria relatou atestar forte competência no âmbito profissional. Na busca por reconhecimento social, o sujeito minoritário, ao assumir o risco de ser detestado, busca superar a invisibilidade, através do reconhecimento de sua existência (Moscovici, 2011).

Então eu deixo assim. Eu espero a pessoa conhecer o meu lado profissional falando assim olha a (nome da participante) é uma pessoa independente da sexualidade dela (...) É meio que uma estratégia mostrar primeiro seu lado profissional, porque as pessoas julgam tanto a gente pela sexualidade principalmente por ser mulher que a gente tem uma dificuldade muito maior do mercado de trabalho, então tem tanto preconceito independente da orientação sexual, então é uma forma de proteção, de autodefesa. – (P2)

A postura adotada por “Super homem” pela participante homossexual apontou ser um grande recurso interno que pessoas LGBTQIA+ se utilizam para alcançarem a devida ascensão profissional. Todavia, recursos como o apoio social também apresentaram ser fatores determinantes para o sucesso laboral de indivíduos LGBTQIA+.

Meu pai e meu irmão são super parceiros, a gente pensa que ‘ah virei adulto a gente se afasta’, mas não, sempre estiveram ali ao redor ainda hoje mesmo morando em outro estado são sempre parceiros nunca foi um lugar de violência (...) A religião nunca foi um lugar de ‘ah é pecado’, sempre (foi) um lugar de conforto. – (P6)

Quando se fala de apoio social familiar, por exemplo, Campos e Guerra (2016) relatam que a religiosidade está intimamente ligada com o nível e a qualidade de apoio social percebido pelas pessoas. Religiões não afirmativas da identidade LGBTQIA+, tais como o catolicismo e o protestantismo, tendem a ceder menor apoio social, ao passo que religiões afirmativas dessas identidades, tais como o espiritismo kardecista e umbandista, cedem maiores níveis de apoio social (Campos & Guerra, 2016). A maior parte dos participantes relatou ter tido pais extremamente religiosos, evangélicos ou católicos, tendo estes tido menor apoio social percebido por parte da família ao longo da vida. De acordo com Silva e Cerqueira-Santos (2014), contrariando grande parte da literatura, a maior fonte de apoio social de travestis e transexuais se configura como proveniente das famílias. A participante P6, que é travesti transexual, relatou que os pais, que religiosamente aproximavam-se mais do espiritismo, sempre a apoiaram. O apoio emocional e afetivo, percebido pela participante P6, é categorizado por Costa e Dell’Aglío (2009) como a manutenção dos vínculos, sendo percebido nas manifestações de amor, afeto e confiança.

Os relatos também elucidaram que por vezes o apoio social familiar se sobressai em seus tipos instrumental ou material, que segundo Costa e Dell’Aglío (2009) diz respeito ao

apoio recebido através de conselhos, ou ajuda no caso de tarefas diárias ou mesmo suporte financeiro, por exemplo. Ao serem indagadas com quem contavam em momentos de necessidade, as participantes P1 e P2 afirmaram:

Eu acho que financeiro eu acabo recorrendo aos meus pais, tipo, acho que assim indiscutível, agora emocional, é sempre meus amigos mesmo. – (P1)

Com minha companheira e com meus pais (...) eles quem me ajudam com tudo, minha mãe que me ajuda com a (nome da filha da participante) quando preciso trabalhar, viajar a sós, eles quem me ajudam. – (P2)

A participante 1, ao relatar que emocionalmente enxerga suporte em seus amigos, confirma o que traz algumas pesquisas. Segundo Campos e Guerra (2016), “os homossexuais que não possuem o apoio da família refugiam-se no apoio advindo dos amigos, o qual parece ser essencial para o seu bem-estar” (p. 49). Segundo esses autores, é com os amigos ou mesmo com os próprios pares afetivos, que muitos dos indivíduos LGBTQIA+, os quais muitas vezes expostos a ambientes familiares hostis, acabam compartilhando questões sobre sua sexualidade, sendo a maioria desses amigos também, por sua vez, homossexuais ou integrantes da sigla, tendo passado por situações similares, o que aumenta o nível de entendimento sobre os problemas enfrentados.

A minha principal rede de apoio são minhas amigas que eu considero verdadeiras, com quem eu posso contar de verdade (...) quando me descobri eu conheci pessoas que me ajudaram nesse processo, que aí eu consegui construir amizades, aí que eu consegui me identificar com elas. – (P3)

Eu acho que hoje eu não tenho muitos (amigos), mas eu tenho pessoas que estão muito próximas, tipo pessoas que eu conto pra tudo, pessoas que eu recorro emocionalmente em dificuldades (...) Parte deles ou a maior parte deles é da comunidade (LGBTQIA+). – (P1)

Essa rede de apoio parece possibilitada pela identificação que se tem com o grupo. Lewin (1948, citado por Moscovici) afirma que o grupo é o meio mais eficaz para efetuar a integração do indivíduo. Moscovici (2011) acrescenta que “só entre pessoas próximas umas das outras, pertencentes ao mesmo grupo, compartilhando um plano comum e uma concepção similar da realidade, formam-se laços interpessoais” (p. 210). Segundo Braga, Silva, Santos, Santos e Silva (2017) “para enfrentar a violência sofrida em seu cotidiano, os jovens buscam se agrupar em redes sociais alternativas que funcionam como protetoras e são locais em que a expressão sexual e de gênero divergente da heteronormatividade não será discriminada” (p. 312), sendo essa realidade relatada pelos participantes.

Deste modo, a literatura acadêmica evidencia que a comunidade LGBTQIA+ pode agir como fator de proteção na rede de apoio social, ampliando os níveis de autoconfiança e satisfação com a vida, favorecendo o desenvolvimento de maior autoestima, necessários para uma construção de discursos e práticas que se direcionam a uma maior equidade entre as pessoas, maiores níveis de liberdade individual (Silva & Cerqueira-Santos, 2014), alcançando maior êxito na ascensão social e profissional.

Considerações finais

A presente pesquisa revelou, portanto, as múltiplas formas como indivíduos LGBTQIA+ podem se constituir enquanto sujeitos de direito. Com o entendimento claro de distinção de identidade de gênero e orientação sexual, ficou evidente como sujeitos dissidentes da norma cisgênero heterossexual podem ser acometidos de intensa vitimização e preconceito ao longo de toda a vida, repercutindo no desenvolvimento social e profissional. Sendo o direito ao trabalho elemento fundamentador da qualidade de vida e da saúde mental dessas pessoas (Silva et al., 2020), objetivou-se entender os fatores que influenciam a ascensão social e profissional de sujeitos LGBTQIA+. A utilização de entrevistas permitiu dar voz a uma população ainda muito silenciada tanto na academia quanto no ambiente corporativo (Almeida & Vasconcellos, 2018).

Os relatos apontaram que muitas vidas LGBTQIA+ são hostilizadas e discriminadas, tendo estes a necessidade de encontrarem recursos e estratégias internas e externas para conseguirem ascender social e profissionalmente. Buscar se destacar dentre os colegas de trabalho, e o apoio social percebido, tanto por parte da família, quanto por parte de pares e amigos, muitos destes também pertencentes à comunidade LGBTQIA+, foram alguns dos recursos ilustrados pelos entrevistados, os quais parecem estar diretamente relacionados ao sucesso profissional. O acesso à rede e ao apoio social pode viabilizar contextos de proteção, ampliando assim a resiliência e diminuindo os impactos da violência na saúde e bem-estar (Sluski, 1997, citado por Braga et al., 2017).

Os resultados também indicaram que existe uma interseccionalidade envolvida no processo de ascensão social e profissional, analisando que a situação de homens cis gays tem se demonstrado muito mais otimista que a de mulheres travestis e transexuais, por exemplo. Fatores como raça, etnia, nível socioeconômico, presença de deficiência e mesmo a faixa etária também parecem estar envolvidos (Butler, 2020), não tendo essa pesquisa analisado as relações existentes entre tais variáveis. A pesquisa também não abrangeu todos os integrantes da sigla,

devido à dificuldade de encontrar membros autodeclarados que enfrentassem dificuldades no alcance do sucesso profissional. Ao que parece, pessoas intersexo ou assexuais, por exemplo, por geralmente não destoarem da expressão cisheteronormativa, dificilmente são barrados em decorrência do quadro minoritário que compartilham com os demais indivíduos da sigla. Dessa forma, novas pesquisas devem ser realizadas, a fim de identificarem novas descobertas a respeito de outros membros da sigla e a as demais intersecções sociais e políticas envolvidas na ascensão social e profissional desses indivíduos.

Para Crochík (2011), a experiência com o diferente é o que parece gerar compreensão e aceitação. A autoconsciência, nesse mesmo sentido, para Myers (2014), surge em oposição à atitude preconceituosa, pois pressupõe uma autorregulação de atitudes, o que reflete diretamente nos comportamentos e pensamentos (Myers, 2014).

Na atualidade, existem diversas organizações não-governamentais ou mesmo políticas de diversidade e inclusão nas empresas privadas que estimulam a adoção de medidas e estratégias que visem reparar historicamente o preconceito e a discriminação vivenciados por pessoas LGBTQIA+. Esse suporte, que faz emergir a experiência e viabiliza a autoconsciência das pessoas cisheteronormativas frente às pessoas dissidentes, configura-se como rede de apoio institucional e também é elemento que fortalece a inclusão e a permanência de sujeitos LGBTQIA+ nas organizações, não tendo sido esse recurso, todavia, citado por algum dos participantes. Através da criação de políticas de gestão da diversidade, Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014, citados por Souza et al., 2021) lembram que se torna possível desenvolver um senso de pertencimento, a igualdade de oportunidades, e a representatividade em todas as funções e níveis organizacionais, permitindo de fato a inclusão.

Referências

- Almeida, C. B., & Vasconcellos, V. A. (2018). Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? *Revista Direito GV, 14*(2), 302-333. doi: 10.1590/2317-6172201814
- American Psychological Association. (2012). Guidelines for Psychological Practice with Lesbian, Gay, and Bisexual Clients. *American Psychologist, 67*(1), 10-42. doi: 10.1037/a0024659
- American Psychological Association. (2015). Guidelines for Psychological Practice with Transgender and Gender Nonconforming People. *American Psychologist, 70*(9), 832-864. doi: 10.1037/a0039906
- Binkowski, G. (2019). Fósseis do campo psi: Sobre conversão de orientação sexual e gênero. *Psicologia: Ciência e Profissão, 39*(n.spe 3), 236-241. doi: 10.1590/1982-3703003228542
- Borrillo, D. (2004). *Homofobia: História e crítica de um preconceito*. Belo Horizonte: Autêntica.
- Braga, I. F., Silva, J. L., Santos, Y. G. S., Santos, M. A., & Silva, M. A. I. (2017). Rede e apoio social para adolescentes e jovens homossexuais no enfrentamento à violência. *Psicologia. Clínica., 29*(2), 297-318. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0103-56652017000200009&script=sci_abstract&tlng=pt
- Bränström, R. (2017). Minority stress factors as mediators of sexual orientation disparities in mental health treatment: A longitudinal population-based study. *Epidemiol Community Health, 71*(5), 446–452. doi: 10.1136/jech-2016-207943
- Brasil. Ministério Público do Paraná. (2018). Re: OMS retira a transexualidade da lista de doenças mentais. Recuperado de <https://comunicacao.mppr.mp.br/2018/06/20603/OMS-retira-a-transexualidade-da-lista-de-doencas-mentais.html>
- Butler, J. (2020). *Problemas de gênero: Feminismo e subversão da identidade*. (19ª Ed). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Campos, L. S., & Guerra, V. M. (2016). O ajustamento familiar: Associações entre o apoio social familiar e o bem-estar de homossexuais. *Psicologia Revista, 25*(1), 33-57. Recuperado de <https://revistas.pucsp.br/index.php/psicorevista/article/view/29609>
- Cannone, L. (2019). Historicizando a transexualidade em direção a uma psicologia comprometida. *Psicologia: Ciência e Profissão, 39*(n.spe 3), 21-34. doi: 10.1590/1932-3703003228487

- Caregnato, R. C. A., & Mutti, R. (2006). Pesquisa qualitativa: Análise de discurso versus análise de conteúdo. *Texto Contexto Enfermagem*, 15(4), 679-84. doi: 10.1590/S0104-07072006000400017
- Costa, L. G., & Dell'Aglio, D. D. (2009). A rede de apoio social de jovens em situação de vulnerabilidade social. In R. M. C. Libório, & S. H. Koller (Eds.), *Adolescência e juventude: Risco e proteção na realidade brasileira* (pp. 219-263). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Crochík, J. L. (2011). *Preconceito e Educação Inclusiva*. Brasília: SDH/PR.
- Foucault, M. (2020). *História da sexualidade: A vontade de saber*. (10ª Ed). Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra.
- Gastaldi, A. B. F., Mott, L., Oliveira, J. M. D., Ayres, C. S. L. D., Souza, W. V. F. S., & Silva, K. V. C. (Orgs). (2021). Observatório de Mortes Violentas de LGBTI+ no Brasil – 2020: Relatório da Acontece Arte e Política LGBTI+ e o Grupo Gay da Bahia. (1ª Ed). Florianópolis: Editora Acontece Arte e Política LGBTI+.
- Gil, A. C. (2002). *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. (4ª Ed). São Paulo: Atlas.
- Herek, G. M. (2009). Sexual stigma and sexual prejudice in the United States: A conceptual framework. *Nebr Symp Motiv*, 54, 65-111. doi: 10.1007/978-0-387-09556-1_4
- Irigaray, H. A., & Freitas, M. E. (2013). Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho. *Psicologia Política*, 13(26), 75-92. Recuperado de https://pesquisa-eaesf.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/m_ester_-_estrategia_de_sobrevivencia_-_v13n26a06.pdf
- Mantovani, F. (2019). Re: Relação homossexual é crime em 70 países, mostra relatório mundial. Recuperado de <https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2019/03/relacao-homossexual-e-crime-em-70-paises-mostra-relatorio-mundial.shtml>
- Marinho, S., & Almeida, G. S. (2019). Trabalho contemporâneo e pessoas trans: Considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo. *Sociedade e Cultura*, 22(1), 114-134. doi: 10.5216/sec.v22i1.57888
- Matta, F. M., Taquette, S. R., Souza, L. M. B. M., & Moraes, C. L. (2021) Diversidade sexual na escola: Estudo qualitativo com estudantes do ensino médio do município do Rio de Janeiro, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(11), 1-13. doi: 10.1590/0102-311X00330820
- Morris, B. J. (2009). Re: History of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Social Movements. Recuperado de <https://www.apa.org/pi/lgbt/resources/history>
- Moscovici, S. (2011). *Psicologia das minorias ativas*. Petrópolis, RJ: Vozes.

- Myers, D. G. (2014). *Psicologia Social*. (10ª Ed). Porto Alegre: AMGH.
- Neves, A. S. (2017). A intervenção profissional junto de vítimas de violência doméstica LGBT. *Psicologia & Sociedade*, 31(e184522), 1-4. doi: 10.1590/1807-0310/2019v31184522
- Oliveira, J. M. de. (2013). Cidadania sexual sob suspeita: Uma meditação sobre as fundações homonormativas e neo-liberais de uma cidadania de "consolação". *Psicologia & Sociedade*, 25(1), 68-78. doi: 10.1590/S0102-71822013000100009
- Papalia, D. E., & Feldman, R. D. (2013). *Desenvolvimento Humano*. (12ª Ed). Porto Alegre: Artmed.
- Paula, C. E. A., Silva, A. P., & Bittar, C. M. L. (2017). Vulnerabilidade legislativa de grupos minoritários. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(12), 3841-3848. doi: 10.1590/1413-812320172212.24842017
- Pompeu, S. L. E., & Souza, E. M. (2018). A produção científica sobre sexualidade nos estudos organizacionais: Uma análise das publicações realizadas entre 2005 e 2014. *Organizações e Sociedade*, 25(84), 50-67. doi: 10.1590/1984-9240843
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2006). *Metodologia de Pesquisa*. (3ª Ed). São Paulo: Mc Graw Hill.
- Silva, B. B., & Cerqueira-Santos, E. (2014). Apoio e suporte social na identidade social de travestis, transexuais e transgêneros. *Revista da SPAGESP*, 15(2), 27-44. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-29702014000200004
- Silva, M. A, Luppi, C. G., & Veras, M. A. S. M. (2020). Trabalho e saúde na população transexual: Fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(5), 1723-1734. doi: 10.1590/1413-81232020255.33082019
- Souza, D. C, Honorato, E. J. S., & Beiras, A. (2021). Discriminação contra homossexuais no mercado de trabalho: Revisão da literatura. *PSI UNISC*, 5(1), 127-143. doi: 10.17058/psiunisc.v5i1.15452
- UNAIDS Brasil. (2018). Re: OMS anuncia retirada dos transtornos de identidade de gênero de lista de saúde mental. Recuperado de <https://unaid.org.br/2018/06/oms-anuncia-retirada-dos-transtornos-de-identidade-de-genero-de-lista-de-saude-mental/>
- Zanin, H. S., Ferreira, L. S., & Ribeiro, L. P. (2019). Ingresso e permanência no trabalho e emprego por sujeitos LGBT+ em Belo Horizonte, Brasil. *Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, 13(44), 460-474. doi: 10.14295/idonline.v13i44.1624

Notas de Rodapé

1. Ao longo da pesquisa, utilizou-se o termo LGBT, LGBTI+, LGBTQ+, dentre outros a fim de preservar as citações originais. Todavia, até a data de finalização deste trabalho, o termo preservado ao longo das discussões desta pesquisa é o termo utilizado em diversas conferências políticas e sanitárias na atualidade, que é a sigla LGBTQIA+. A inclusão de variações da sigla surge a fim de designar outros movimentos e identidades em construção, trazendo maior visibilidade frente às lutas, tais como os intersexos, *queer*, assexuais, dentre outras identidades, representadas pelo sinal de +.

Apêndice**Entrevista****DADOS PESSOAIS**

Nome(Social): _____

Idade: _____

Identidade de Gênero: _____

Orientação sexual _____

Telefone: _____

E-Mail: _____

Cidade/UF: _____

Religião: _____

Escolaridade: _____

Filhos: _____

Com quem reside? _____

Profissão: _____

Estado Civil/*Status* de relacionamento: _____

Possui transtorno mental diagnosticado? _____

Faz uso de substâncias químicas ilícitas? _____

Já realizou alguma tentativa de suicídio? _____

Já passou por psicoterapia? _____

1. Como foi o seu processo de auto-descoberta e identificação com o seu gênero? E com a sua orientação sexual?

2. Como foi a sua trajetória escolar?

3. Você poderia nos falar melhor sobre suas vivências na adolescência?

4. Como é a relação com a sua família? Sempre foi assim?

5. Como é a sua relação com a religião? Ela sempre foi assim?

6. Com quem você conta em momentos de necessidade?

7. Qual a relação que você tem hoje com a sua vida sexual e afetiva?

8. Como é o seu ambiente de trabalho?
9. Como foi o seu percurso acadêmico e profissional?
11. Como você avalia sua vida profissional hoje?
12. Como você avalia sua vida social na atualidade?
13. Perspectivas para a idade madura
13. 1. Expectativas para a aceitação social:
13. 2. Expectativas para a ascensão profissional:
13. 3. Expectativas sobre a comunidade: