



**BREVES APONTAMENTOS ACERCA DA MARGINALIZAÇÃO E BAIXA QUALIDADE DE VIDA DA POPULAÇÃO LGBT: reflexões sobre intolerância em organizações e discriminação no mercado de trabalho**

Mirian Noemí Machado de Souza<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Psicóloga (CRP-08/23267),

E-mail: mirian\_machadodesouza@hotmail.com

**RESUMO**

O mercado de trabalho tem sido considerado, ainda nos dias atuais, um privilégio de alguns. Discriminações desde o momento da contratação têm contribuído para que pessoas com identidade sexual diferente da cisheteronormativa não participem do mercado de trabalho plenamente, fazendo, dessa forma, com que a marginalização social da população LGBT aumente. Impedir ou dificultar o acesso de uma pessoa ao trabalho por sua identidade sexual pode provocar defasagem econômica, social, profissional e emocional, reiterando discursos e atitudes segregativas e intolerantes. Objetivando-se compreender a maneira como o preconceito no mercado de trabalho tem contribuído para a marginalização da população LGBT, realizou-se revisão bibliográfica a fim de construir o presente artigo.

**Palavras-chave:** Diversidade sexual; Diversidade de gênero; Trabalho; Intolerância; Psicologia Organizacional.

**Introdução**

Tanto o trabalho como a sexualidade têm sido dispositivos organizadores da vida social e comunitária, sendo ambos também fatores determinantes para a construção da subjetividade humana. Sendo assim, nossas relações com o trabalho e a sexualidade, nossos e de outros, permeiam a condição de existência de um indivíduo no recorte histórico e cultural de uma vida, moldando, por consequência, o processo de subjetivação de uma pessoa a partir da maneira como sua atividade profissional e sua identidade sexual são recebidas.

Tornar-se humano em uma sociedade que segue o sistema capitalista passa, inevitavelmente, pela valoração individual a partir daquilo que demonstra-se capaz de produzir e consumir. O modelo familiar heterossexual patriarcal, portanto, torna-se necessário para a manutenção das relações de trabalho e consumo que sustentam a economia. Colocar barreiras ao acesso a um trabalho formal e impedir uma pessoa de exercer uma profissão, portanto, é impor ao sujeito uma condição de morte social e indignidade, (NARDI, 2007).

A homossexualidade se coloca, para essa sociedade, como um desvio inaceitável do destino *natural* de homens e mulheres na vigência da família patriarcal: o de constituírem uma família heterossexual, monogâmica, gestora de patrimônio, reprodutora de crianças e valores e marcada pela hierarquia necessária entre os gêneros, bem como do total domínio da vida dos filhos pelos pais. A homofobia se constrói, portanto, como uma das diversas maneiras de proteger e manter imaculada a dominação da família patriarcal, não sendo portanto possível identificá-la apenas como um ódio irracional àquilo que de si se diferencia, mas sim como um sistema estruturado a partir da necessidade de combate à contestação da naturalidade da família heterossexual; esse sistema inferioriza e patologiza quaisquer formas de vivência da sexualidade ou da identidade de gênero que não se identifique com a 'natureza' do feminino e do masculino, bem como da relação heterossexual e do cumprimento dos devidos papéis nela inseridos (SANTOS E SILVA, 2013).

É imprescindível considerarmos a bagagem histórica que carregamos não apenas no Brasil, mas no mundo, onde expressões de sexualidade fora da cisheterossexualidade foram combatidas como crime, pecado e doença. Há menos de 190 anos apenas a homossexualidade foi descriminalizada no Brasil. Entretanto, ainda em mais de 70 países a relação consensual entre duas pessoas do mesmo sexo é crime. O desejo homossexual deixou de ser considerado doença no Brasil em 1985, sendo que apenas em 1999 o Conselho Federal de Psicologia proibiu o tratamento reversivo de sexualidade por parte dos psicólogos brasileiros. A identidade de gênero transexual ainda hoje é patologizada e inserida nos mais atuais manuais de saúde mental. Essa carga histórica contribui para que o cenário atual seja de marginalização da população LGBT (SANTOS E SILVA, 2013).

Diante disso, objetivou-se com essa revisão bibliográfica compreender a maneira como o preconceito no mercado de trabalho tem contribuído para a marginalização da população LGBT. Para elaboração do presente artigo, foram realizadas pesquisa e revisão bibliográficas a partir de material especializado como livros, artigos e periódicos disponibilizados em bases de dados científicos – mais especificamente as ferramentas Scielo e Google Acadêmico.

## **Diversidade sexual e mercado de trabalho**

Os atos de violência contra pessoas LGBTs partem da concepção hegemônica de masculinidade exaltada em nossa sociedade atual. O homem, para ser validado como tal, deve provar sua masculinidade a partir da rejeição da negação de qualquer característica considerada minimamente feminina, afastando-se largamente do espectro feminino em sua conduta, e rejeitando a homossexualidade e afetividade. Essa compreensão vai muito além das relações de gênero e fundamentam preconceitos contra outras pessoas por sua orientação sexual ou identidade de gênero. Diante disso, manifesta-se a LGBTfobia nos âmbitos interpessoal, institucional e simbólico (SANTOS E SILVA, 2013).

A sexualidade de um indivíduo diz respeito a uma parte muito íntima de sua identidade. Entretanto, no mercado de trabalho assim como nas relações humanas, é comum que outras pessoas sintam-se como senhores do corpo e do desejo do outro. Em ambientes de trabalho, a discriminação se manifesta em abundância desde as costumeiras piadas e “brincadeiras” que visam a desmoralização de uma pessoa cuja identidade sexual ou performance de gênero foge aos padrões cisheteronormativos até a não contratação de pessoas ou impedimento de ocupar cargos superiores (BATALHA, 2013).

Estima-se que atualmente uma em cada cinco empresas brasileiras rejeitam candidatos homossexuais no momento da contratação por medo da perda de clientes. Além disso, cerca de 68% dos trabalhadores do país já presenciaram algum tipo de homofobia no ambiente de trabalho. Relatório emitido em 2018 pelo Ministério dos Direitos Humanos aponta que a população travesti e transgênero, especialmente as pessoas pertencentes a grupos étnicos pardos ou negros, sofre maior parte de violência transfóbica nas ruas, sendo este não apenas o principal local de violação mas também o destino de trabalho dessas pessoas.

As dificuldades de acesso a educação universitária, profissionalização e o ingresso no mercado de trabalho formal expõe diariamente pessoas a situações de violência, violação de direitos e marginalização social. O relatório do Disque 100 apontam que o maior número de denúncias de casos de LGBTfobia procedem de violência psicológica (ameaças, humilhação e bullying), seguida por crimes de discriminação por conta da orientação sexual ou identidade de gênero de um indivíduo, especialmente no trabalho.

Além das práticas discriminatórias que comprometem o ingresso ou manutenção de um trabalho, a lógica discriminatória cisheteronormativa faz com que determinadas ocupações sejam designadas a um grupo de indivíduos enquanto outras áreas tornam-se interditos e proibidos a esse mesmo grupo (BATALHA, 2013). É tolerada a existência de homens homossexuais (especialmente com performance de gênero afeminada) em ocupações como maquiagem, moda, costura ou artes performáticas (música, teatro e dança). Ao mesmo tempo, uma proibição ideológica invisível afasta esses mesmos indivíduos de carreiras militares, em esportes de contato, cargos de maior prestígio social (juízes, médicos, advogados, políticos), entre outros.

A identidade sexual de um indivíduo, portanto, tem representado um obstáculo para a contratação ou manutenção de um emprego, levando a impedimento de crescimento econômico, profissional, social, psicológico e interpessoal. O padrão cisheterossexual de conduta e performance, reforçado e transmitido das maneiras mais sutis até as mais escancaradas nas relações humanas, transforma as pessoas homo ou bissexuais, transgêneros e outras identidades desviantes a essa concepção arbitrária e segregatista em alvos de ataques movidos por intolerância, preconceito que, por sua vez, promovem a marginalização social e desrespeito a dignidade humana (BATALHA, 2013).

As manifestações da homofobia (como a transfobia e outras formas de violência contra tudo que está fora da heteronormatividade) estarão fortemente presentes no trabalho, uma vez que a norma incorporada reage ao (à) outro (a) por ameaçar aquilo que sustenta a construção social da identidade sexual e de gênero. Esta é uma construção frágil, se pensarmos seus limites arbitrariamente fixados, mas poderosa do ponto de vista da força que foi necessária para imprimir estes limites à potência do corpo. Podemos trabalhar com a hipótese que a reação “homofóbica” é tanto mais violenta quanto mais violenta foi a incorporação da norma ao estabelecer os limites do que é possível para uma vida tida como feminina ou masculina na compulsoriedade heterossexual (NARDI, 2007, p. 72).

Se pensarmos a questão das pessoas com identidades transgênero no mercado de trabalho, verifica-se que a violência é ainda maior, uma vez que além do estigma e discriminação, enfrentam também a constante negação da própria identidade, tendo que carregar no próprio peito, muitas vezes, um lembrete da forma de identificação e performance que arbitrariamente impuseram sobre seu corpo durante sua vida. Sob a justificativa de manter-se a ordem institucional, travestis e pessoas transgênero são expulsas de desfrutar do convívio social, educação formal e profissionalização, como se fossem estes direitos dispensados apenas à seleta população cisheterossexual (NARDI, 2007, p. 72).

## Considerações finais

O preconceito sexual tem sido um problema latente na sociedade contemporânea, uma vez que embora tenhamos evoluído científica e academicamente, a reprodução de pré-conceitos arcaicos ainda tem sido muito presente e provocando prejuízo significativo a vida de inúmeras pessoas. O trabalho, valorizado na sociedade capitalista em que vivemos e tido como a maneira de introduzir-se na vida em sociedade de forma digna, apresenta ainda como um espaço proibido ou hostil a população LGBT.

Contudo, esse cenário não é irreversível: vale sempre lembrar que as melhorias são possíveis, desde que empregadores se comprometam com a promoção da igualdade de direitos e condições de trabalho para pessoas com identidades sexuais que não a cisheterossexualidade. A intolerância, portanto, deve ser combatida para a construção de um novo, saudável e igualitário paradigma não apenas de sexualidade, mas também de ética e respeito.

## Referências bibliográficas

BATALHA, Glaucia Fernanda Oliveira Martins. Orientação sexual e discriminação no ambiente laboral. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 10, n. 2, 2013, p. 369-383.

MDH, Ministério dos Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Cidadania. **Violência LGBTfóbicas no Brasil: dados da violência**. Brasília : Ministério de Direitos Humanos, 2018. Documento eletrônico. Disponível em <[www.mdh.gov.br](http://www.mdh.gov.br)> Acesso em 07 de novembro de 2019.

MENEZES, Moisés Santos de. OLIVEIRA, Antônio Carlos de. NASCIMENTO, Ana Paula Leite. **LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações**. ConQueer – Conferência Internacional de Estudos Queer, 2018. Anais eletrônicos. Disponível em <[www.editorarealize.com.br](http://www.editorarealize.com.br)> Acesso em 07 de novembro de 2019.

NARDI, Henrique Caetano. Nas tramas do humano: quando a sexualidade interdita o trabalho. *In* POCAHY, Fernando (org). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre : Nuances, 2007.

POLITIZE! **LGBTfobia no Brasil: fatos, números e polêmicas**. Publicado em 05/10/2018. Disponível em <[www.politize.com.br](http://www.politize.com.br)> Acesso em 07 de novembro de 2019.

SANTOS. Andressa Regina Bissolotti dos. SILVA, Henrique Kramer da Cruz e. **Identidade LGBT e capitalismo: uma construção histórica da homofobia e as estratégias jurídicas para seu combate**. Curitiba, XV Jornada de Iniciação Científica de Direito da

UFPR, 2013. Anais eletrônicos. Disponível em <[www.direito.ufpr.br](http://www.direito.ufpr.br)> Acesso em 06 de novembro de 2019.