

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

JHONATAN LEONARDO DE SOUZA

**OS MÚLTIPLOS ASPECTOS DE UM SISTEMA DE EXCLUSÃO ONDE
DIFICULTAM A ACEITAÇÃO DE EXPRESSÕES DE GÊNEROS
DESSEMELHANTES NO MEIO CORPORATIVO**

**Curitiba – PR
2023**

**OS MÚLTIPLOS ASPECTOS DE UM SISTEMA DE EXCLUSÃO ONDE
DIFICULTAM A ACEITAÇÃO DE EXPRESSÕES DE GÊNEROS
DESSEMELHANTES NO MEIO CORPORATIVO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
como requisito parcial para a obtenção do grau de
Bacharelado em Psicologia, do Centro
Universitário Curitiba.

Orientadora: Prof.^a Luisa Dalla Costa

Curitiba – PR
2023

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso contou com a ajuda de diversas pessoas, dentre as quais agradeço:

Aos professores e orientadores, principalmente a Luisa Dalla, que sem ela estaria muito perdido, que durante uns 10 meses me acompanhou pontualmente, dando todo auxílio necessário para a elaboração do projeto. Aos professores do curso de psicologia que através dos seus ensinamentos permitiram que eu pudesse hoje estar concluindo este trabalho.

Agradeço a minha mãe Sandra, que já se foi, mas que continua sendo minha maior inspiração.

Aos meus familiares e amigos, principalmente meus tios Antônio e Anancir que me incentivaram a cada momento dentre esses 5 anos e não permitiram que eu desistisse do curso.

Enfim, agradeço a todas as pessoas que fizeram parte dessa etapa decisiva em minha vida.

RESUMO

O presente trabalho, tem o intuito de demonstrar os aspectos socioculturais que compõe as dificuldades de aceitação no ambiente de trabalho em relação as expressões de gênero para o não heteronormativo. Também foram apresentados o conceito de preconceito e seu surgimento, bem como seus efeitos na discriminação contra homossexuais. A pesquisa foi de modelo descritivo exploratório de natureza qualitativa. É composto de algumas partes e na primeira é relatado como começou o preconceito e sua história. Em outro trecho, mostra-se como se iniciou a evolução da expressão de gênero na sociedade, comparando-a assim no ambiente corporativo. Ao final, é relatado como a educação, os direitos trabalhistas, a psicologia e os direitos civis são importantes para que ocorra a igualdade de gênero no meio corporativo.

Palavras-chave: Diversidade. Preconceito. Discriminalização. Gênero. Heteronormatividade. Expressão. Trabalho. LGBTQIAP+. Desigualdade. Meio Corporativo.

ABSTRACT

The present work aims to demonstrate the sociocultural aspects that make up the difficulties of acceptance in the workplace regarding non-heteronormative gender expressions. The concept of prejudice and its emergence, as well as its effects on discrimination against homosexuals, were also presented. The research was of an exploratory descriptive model of a qualitative nature. It is made up of a few parts and the first tells how prejudice began and its history. Elsewhere, it is shown how the evolution of gender expression began in society, thus comparing it in the corporate environment. At the end, it is reported how education, labor rights, psychology and civil rights are important for gender equality to occur in the corporate environment. Key words: Diversity. Prejudice. Decriminalization. Gender. Heteronormativity. Expression. Work. LGBTQIAP+. Inequality. Corporate Environment.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	3
1.1	OBJETIVOS	5
2	METODOLOGIA	6
3	ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS	7
3.1	SURGIMENTO DO PRECONCEITO E COMO EVOLUIU	7
3.2	DIFERENÇAS DE GÊNERO SÃO CONSTRUÇÕES SOCIAL	8
3.3	GÊNERO CONSTITUINTE DA IDENTIDADE DO SUJEITO	10
3.4	DESIGUALDADE DE GÊNERO CONSTRUIDO NO SOCIAL	11
3.5	O CENARIO DO MEIO CORPORATIVO E A RELAÇÃO COM ADIVERSIDADE	12
3.6	A VISIBILIDADE E INCLUSÃO DE PESSOAS LGBTQIAP+ NO MEIO CORPORATIVO	14
4	CONCLUSÃO	16
5	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	17

1. INTRODUÇÃO

A presente monografia trabalha primordialmente com a hipótese de que, existe um problema na discriminação de homossexuais no ambiente de trabalho, onde sofrem uma certa pressão e preconceito por não seguirem um padrão da heteronormatividade de comportamentos onde os cobram ser e ter. Na medida em que une as duas grandes áreas de estudo que permeiam a formação: Psicologia e Educação. Com a busca incansável de um padrão aceito pela sociedade, aqueles que os divergem acabam sendo alvo da heteronormatividade, assim, os homens gays afeminados e mulheres lesbicas masculinas estereotipados, ambos por terem suas expressões de gênero dessemelhantes a suas sexualidades, sofrem com essa rejeição.

Na atual sociedade em que vivemos é mais bem visto um homem gay e mulher lesbica discretos, do que um gay com seus trejeitos afeminados ou a uma lesbica com trejeitos masculinos, assim eles sendo inseridos no mercado de trabalho, onde é um ambiente que está cada vez mais competitivo, isso depois de terem conquistado direitos e se posicionando perante a sociedade com toda sua história de luta. No entanto, o preconceito continua sendo uma realidade para essas pessoas em todas as esferas da vida, inclusive a profissional, evidenciando a valorização da heteronormatividade no meio corporativo para conseguirem e se juntarem a essa competição que é o mercado de trabalho, onde um tem que ser melhor que o outro.

A pesquisa é inovadora, pois investiga se esforços e ações voltadas para algumas minorias sociais são relativamente comuns dentro das empresas, porém cabe investigar se a diversidade sexual é respeitada e se a integração é feita de forma eficiente. O tema é relevante, pois acompanha um tendencia que é falar sobre expressões de gênero, ainda mais no meio corporativo que preserva um perfil padrão ideal, cujo não é pertencido a mulheres lesbicas e homens gays se não forem modelo para o tal.

A partir da contextualização histórica do preconceito, busca do padrão ideal e da divisão sexista de atribuições sociais, busca-se evidenciar as discriminações sofridas pelos homossexuais no meio ambiente de trabalho. Pretende-se, por meio de técnica bibliográfica e uma análise crítica, evidenciando o sexismo nas relações de trabalho, entendido como conjunto de preconceitos e discriminações que se

baseiam no sexo ou na orientação sexual, a fim de combater atitudes de desvalorização profissional a todos e trazer uma conscientização para a igualdade de orientação sexual e expressões de gênero.

O problema da discriminação de gênero no ambiente de trabalho é frequente e se manifesta nas mais variadas dimensões. É comum, os homens receberem salários maiores que as mulheres, porém, faz pouco tempo que foi aprovado na câmara o Projeto de Lei nº 1.085/2023 que dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), encontra-se no site (<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteu...>). Onde não precisaria ser necessário uma lei para o tal, mas como ocorre essa desigualdade se fez necessário, ainda que exerçam a mesma função. Mas não é só. É apresentado atitudes discriminatórias relacionadas à homofobia, contra homem, dispensas arbitrárias por doença; ou seja, o sexismo, infelizmente, ainda é recorrente na Justiça do Trabalho.

Entretanto, lutar contra o sexismo ainda presente no meio corporativo é uma forma de compatibilizar a realidade laboral ao respeito à dignidade humana do trabalhador. Afinal, trabalho digno é aquele exercido em ambiente sem preconceitos de raça, orientação sexual ou gênero.

1.1 OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL: Apresentar os aspectos socioculturais que compõe as dificuldades de aceitação no ambiente de trabalho em relação as expressões de gênero para o não heteronormativo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a)** Historizar e contextualizar o conceito de preconceito.
- b)** Descrever gênero, expressões de gênero e o que é um corpo.
- c)** Discorrer e elaborar a Psicoeducação no meio corporativo.

2. METODOLOGIA

O presente projeto pretende estudar a existência da discriminação no meio corporativo praticada pela heteronormatividade contra homossexuais. Também foram apresentados o conceito de preconceito e seu surgimento, bem como os seus efeitos sobre a discriminação de homossexuais, além da relação desses conceitos com a concepção de expressão de gênero e suas identidades.

A pesquisa foi do modelo exploratória descritiva de natureza qualitativa. A abordagem qualitativa se mostra mais coerente com a linha de pesquisa apresentada juntamente com o modelo exploratória descritiva, pois é um método que tenta juntar informações quantificáveis para serem utilizadas na análise estatística da amostra de um público-alvo. Segundo Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa abrange uma abordagem interpretativa do contexto, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, a fim de entender os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles certificam. Vieira e Zouain (2005) afirmam que a pesquisa qualitativa atribui importância fundamental aos depoimentos dos atores sociais envolvidos, aos discursos e aos significados transmitidos por eles. Por isso, compreender a realidade por meio de uma abordagem qualitativa é percebê-la a partir da subjetividade dos dados adquiridos, baseados por meio de uma revisão de literatura.

No atual artigo, é composto por algumas partes e na primeira é relatado como se deu início do preconceito e sua história, relatando que começou como consequência da escravidão, porque os negros eram considerados, até pelos mais representados da época, seres inferiores, associados a animais e desprovidos de inteligência, relacionando também com o tempo atual e toda sua evolução na área de gênero. Em outra parte, é mostrado como a evolução de expressão de gênero se iniciou na sociedade, assim comparando no meio corporativo e como a heteronormatividade está relacionado para discriminação desse tema. Já no final, é relatado como a educação, os direitos trabalhistas e civis são importantes para que ocorra a igualdade entre gêneros e diminuir ainda mais a heteronormatividade dentro do ambiente de trabalho.

3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS

3.1 SURGIMENTO DO PRECONCEITO E COMO EVOLUIU

Neste trabalho, é procurado contextualizar de onde surgiu o preconceito e como evoluiu através das questões de gênero no ambiente de trabalho, no intuito de conscientizar através de um estudo crítico e revisões biográficas. Entende-se que o prefixo “pre” aponta antecedência a algo que vem antes e o “conceito” é algo idealizado, síntese de uma ideia, quando que se faz de algo. Logo o preconceito então é conceito ou opinião formada antecipadamente. Isso se percebe o perigo em seu uso, como é possível tê-lo utilizado correto sobre algo que o sucede, como se pode ter em mente um conceito antes de conhecê-lo em profundidade. Como se avaliar algo sem o conhecer, ou observando a partir de sua percepção, que o seu uso tende a indicar uma atitude discriminatória, pois parte de uma ideia superficial, afinal, a ideia não foi submetida a uma apreciação dominada.

Diante desta informação, podemos considerar ignorante todo aquele que pratica preconceito, visto que ignorante é aquele que ignora, desconhece o assunto, mas cria sua opinião baseada em seu achismo. Geralmente, teme-se o que não se conhece, neste caso pode-se entender o medo como o causador do preconceito. Uma forma de tentar evitar de ser preconceituoso, é necessário observar, estudar, analisar, examinar detidamente todo e qualquer assunto antes de julgá-lo.

Geralmente, os preconceitos mais comuns em sociedade são baseados na cor, sexo, religião, classe social e aparência física, pois, tudo que é diferente é discriminado, vem da ideia de o que é diferente não merece respeito, ou é estranho pois não é igual. Estar em sociedade requer uma certa atitude positiva independente de qualquer diferença, porém essa atitude é um ponto de vista, então, a atitude de um preconceituoso é negativa em relação ao assunto discriminado, acreditando-se ainda, ser coerente com as referências que possuímos. Sua atitude é baseada na educação que recebeu, em suas crenças, ideias e valores que tendem para determinada predisposição comportamental, senso comum. Assim, entende-se que o preconceito é causado em decorrência de uma imagem que de certa forma é padronizada coletivamente expressando raiva e ódio sem explicações concretas racionais, já que se baseiam em conceitos desprovidos de análises, é necessário

entender que preconceito é uma construção cultural e social, sustentada por ideologias, no qual, é um sistema de ideias, valores e princípios que definem uma determinada visão do mundo, fundamentando e orientando a forma de agir de uma pessoa ou de um grupo social.

Um dos principais problemas e mais graves em nossa sociedade desde muito tempo atrás é o preconceito, principalmente no Brasil, e infelizmente é uma prática muito comum e causadora de diversos outros problemas, não apenas sociais, como também de saúde física e mental, provocando distúrbios, transtornos e até mesmo o suicídio. Ele existe desde a idade medieval, onde viviam os bárbaros, como estes não eram de origem grega ou romana, eram escravizados e por isso não eram considerados humanos. Na idade média, foram criados paradigmas religiosos entre cristãos e pagãos, os que não professavam o cristianismo eram tidos como infiéis e perseguidos pela igreja católica na época. Daí em diante, começamos a ver outras categorias de preconceito, como: étnico, religioso, sexual etc.

A escravidão se deu início ao preconceito, visto que os negros eram considerados até pelos mais “superiores” e autoridades da época, como seres “inferiores”, desprovidos de inteligência e associados a animais. Além disso, o preconceito tem origem em certos valores, na linguagem, em termos pejorativos e no ideal de beleza. O grande problema é que o preconceito no Brasil é encoberto, geralmente, as pessoas têm vergonha de se reconhecer como preconceituosas, racistas ou homofóbicas. E aqueles que assumem, justificam através da religião e política. Porém, suas ações demonstram que elas veem no outro um estranho, que é perigoso em potencial. É necessário conscientizar a população de que o preconceito existe e que deveria ser nossa obrigação acabar com ele. Porque quando o problema não é reconhecido, ele não é tratado, ou é tratado com muita dificuldade (CARVALHO; DENISE, 2023).

3.2 DIFERENÇAS DE GENERO SÃO CONSTRUÇÕES SOCIAL

Mencionar que as diferenças de gênero são construções sociais não é algo novo. Pois a "diferença sexual" é objeto de estudo das ciências sociais e da antropologia já faz um tempo. A vida das pessoas Trans por exemplo, e dos não binarias são tratadas de forma como uma doença ou de forma de expressão diferenciada da condição humana? Por sua vez, a patologização leva à discussão

sobre políticas públicas, intervenções e tratamentos direcionados a esse grupo específico.

A forma tradicional ocidental, divide o gênero binariamente entre feminino e masculino ou mulher e homem, ignorando outras variações, com base do sexo como primeira análise, tendo sua definição biologicamente por meio da combinação de cromossomos de sua genital, sendo assim, ignorando qualquer outra diferença que varie ou que saia desses dois lados.

Identidade de gênero é uma experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos e outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos (PRINCÍPIOS, 2006, p. 7).

Logo a identidade de gênero acaba sendo a percepção que a pessoa tem de si como sendo do gênero feminino, masculino, de alguma combinação dos dois ou até mesmo de nenhuma, isso independente de sexo biológico. Trata-se da convicção íntima de uma pessoa de ser do gênero masculino homem ou do gênero feminino mulher (ABGLT, 2010, p. 16). A identidade de gênero das pessoas não está necessariamente visível para as demais pessoas e nem que a identidade ou a expressão de gênero dependem de sua sexualidade, pois podem ser opostas e variadas.

A expressão de gênero é como a pessoa manifesta publicamente a sua identidade de gênero, por meio do seu nome, da vestimenta, do corte de cabelo, dos comportamentos, da voz e/ou características corporais e da forma como interage com as demais pessoas. A expressão de gênero da pessoa nem sempre corresponde ao seu sexo biológico (GLAAD, 2016, p. 10).

No primeiro volume da História da sexualidade, Foucault defende a tese de que a sexualidade é totalmente construída na cultura de acordo com os objetivos políticos da classe dominante. No entanto, devemos ter em mente que Foucault jamais utilizou em suas análises a categoria de gênero.

Entende-se que a sexualidade é o conjunto dos efeitos produzidos nos corpos, nos comportamentos, nas relações sociais, por um certo dispositivo pertencente a uma tecnologia política complexa, deve-se reconhecer que esse dispositivo não

funciona simetricamente lá e cá, e não produz, portanto, os mesmos efeitos. Logo o filósofo explica que é necessário voltar formulações antigas, onde deve-se dizer que existe uma sexualidade burguesa, que existem sexualidades de classe. Ou, antes, que a sexualidade é originária e historicamente burguesa e que induz, em seus deslocamentos sucessivos e em suas transposições, efeitos de classe específicos (FOUCAULT, 2015).

3.3 GÊNERO CONSTITUINTE DA IDENTIDADE DO SUJEITO

O gênero como constituinte da identidade do sujeito, a doutora em educação Guacira Lopes Louro, relata que isso quer dizer que o gênero é constituído por meio das relações sociais e históricas de cada um e essas identidades são construídas socialmente, no qual elas são múltiplas, plurais e estão em constante transformação, assim como a etnia, a classe, a nacionalidade são constituintes da identidade do sujeito e a autora nos traz distinções entre gênero e sexualidade.

No terreno dos gêneros e da sexualidade, o grande desafio, hoje, parece não ser apenas aceitar que as posições se tenham multiplicado, então, que é impossível lidar com elas a partir de esquemas binários (masculino/feminino, heterossexual/homossexual). O desafio maior talvez seja admitir que as fronteiras sexuais e de gênero vêm sendo constantemente atravessadas e o que é ainda mais complicado admitir que o lugar social no qual alguns sujeitos vivem é exatamente a fronteira. A posição de ambiguidade entre as identidades de gênero e/ou sexuais é o lugar que alguns escolheram para viver (Louro, 2004).

A escritora e filósofa Simone de Beauvoir, em seu livro Segundo Sexo (1949), tem um de seus títulos mais famosos, tem cunha a frase que orienta nosso pensamento sobre o que significa a desempenhar um papel de gênero, onde “ninguém nasce mulher, torna-se mulher”, o que ela quer dizer com isso, é que gênero é um processo de socialização e não apenas por terem nascido com os membros de reprodução masculino e feminino que isso será necessariamente sua designação de gênero. Com a ideologia de gênero, definindo que a ideologia é algo que reproduzimos ou passamos a diante, é cooptado sem saber que existe, assim sendo, ideologia é o que a gente vive, pois vivemos em um mundo e numa sociedade na qual o homem não chora e mulher é delicada, homem é forte e mulher é fraca, homem é provedor e mulher cuida do lar, logo isso em geral acaba sendo uma construção social, se voltamos na história e analisarmos alguns períodos chaves, descobrimos,

por exemplo, que a maior parte do tempo o rosa era cor de menino porque era vibrante e forte, e azul cor de menina porque era delicada como o céu e a água, assim entendendo aos poucos, que ideologia de gênero já é no que estamos inseridos, pois estamos inseridos no modelo que a gente replica, sem perceber, e não questiona, por exemplo como que a mulher cuida da casa e é fraca? Por quê? Como assim e desde quando que o homem não chora? Logo assim, questionar a ideologia de gênero é um caminho fundamental para qualquer ser humano, onde homens, mulheres ou qualquer pessoa que não se enquadram em nenhuma das duas definições que são inventadas possam se descobrir.

O que é uma mulher? O que é ser homem? Pergunta que pode parecer se bem complexa, onde vários campos da ciência e diversos cientistas tentaram ao longo de décadas a fio responder, porém ainda existe questionamentos para qualquer afirmação que se possa discorrer. E não vai ser nesta pequena reflexão que isso aconteceu. Mas, existem algumas ideias que podem nos levar a conclusões que ser mulher e ser homem é muito mais que ter um corpo com características biológicas definidas, características essas que com avanço da medicina podem ser alteradas se assim desejarmos. De acordo com Simone de Beauvoir:

“[...] basta passear de olhos abertos para comprovar que a humanidade se reparte em duas categorias de indivíduos, cujas roupas, rostos, corpos, sorrisos, atitudes, interesses e ocupação, são manifestadamente diferentes; talvez essas diferenças sejam superficiais, talvez se destinem a desaparecer. O certo é que por enquanto elas existem com uma evidência total. Se a função de fêmea não basta para definir uma mulher, se nos recusamos a explicá-la pelo “eterno feminino” e se, no entanto, admitimos, ainda que provisoriamente que há mulheres na Terra, teremos que formular a pergunta: o que é uma mulher?” (BEAUVOIR, 1980, p.11, grifo nosso).

3.4 DESIGUALDADE DE GÊNERO CONSTRUIDO NO SOCIAL

A respeito das desigualdades entre homens e mulheres sejam construídas na esfera cultural e social, há uma forte ideologia cuja intenção é fazer crer que a divisão dos papéis entre eles seria naturalmente determinada pela condição biológica. Cuida-se da divisão sexual do trabalho que será abordada, no intuito de demonstrar a origem da discriminação de gênero no Brasil. Onde o trabalho, entendido como necessidade,

sobrevivência, independência, realização individual, apresenta um papel central na estruturação da identidade do ser humano; nesse contexto, ser rejeitado, criticado ou humilhado desperta um sentimento de insegurança, além de ferir a dignidade do indivíduo.

Segundo a autora e filósofa Judith Butler (2003), uma das maiores pesquisadora sobre o tema: relações de gênero na contemporaneidade, a heterossexualização do desejo requer e institui a produção de oposições diferentes, entre “feminino” e “masculino”, nos quais estes são compreendidos como atributos de “macho” e “fêmea”. A matriz cultural, pela qual a identidade de gênero se torna de fácil compreensão, exige que certos tipos de identidade não possam “existir”, no caso daquelas em que o gênero não decorre do sexo e, aquelas em que as práticas do desejo, não decorrem nem do sexo, nem do gênero. Neste contexto, “decorrer” seria uma relação de direito instituído pelas leis culturais que estabelecem e regulam a forma e significado da sexualidade.

Com esse pensamento, quem não segue esse sistema de coerência heteronormativa, corre grande risco de não ser considerado inteligível, possível ou normal, sendo exposto a um alto risco de assédio e violência. As normas de gênero, têm muito a ver com a maneira com a qual os indivíduos podem aparecer e agir em espaços públicos. Também tem relação com quem será criminalizado, segundo a percepção pública, e com quem será ou não protegido pelas leis e políticas públicas. Sendo assim, estas normas não são somente instâncias de poder e não apenas refletem relações mais amplas de poder: elas são o caminho pelo qual opera o poder (BUTLER, 2009).

3.5 O CENÁRIO DO MEIO CORPORATIVO E A RELAÇÃO COM ADIVERSIDADE

O meio corporativo é um cenário onde está cada vez mais competitivo, no qual as organizações precisam se reinventar em busca de melhores resultados e inovação, conseqüentemente com os melhores funcionários, ter uma equipe diversa e proporcionar um ambiente inclusivo é imprescindível. Este tema está cada vez mais presente no âmbito organizacional, e traz consigo, a discussão sobre diversidade e inclusão de pessoas LGBTQIAP+.

De acordo com o (IBGE, 2022) 2,9 milhões de adultos se declararam homossexuais ou bissexuais em 2019, estima-se que cerca de 10% da população global é LGBTQIAP+. Essas pessoas, além de fazerem parte da sociedade, precisam ser verdadeiramente incluídas, em todas as esferas sociais, inclusive no ambiente trabalho. No Brasil, ainda são poucas as empresas que abordam discussões sobre a temática, ou que buscam ter como parte de sua estratégia corporativa.

Diante de tal realidade, pretende-se propor, por meio de técnica bibliográfica e psicoeducação, uma reflexão sobre as violências discriminatórias no âmbito trabalhista, especialmente, aquelas relacionadas à orientação sexual e ao gênero.

Diante do exposto, esta pesquisa tem como questão norteadora: Como a psicologia pode contribuir para a saúde mental de pessoas com seus gêneros dessemelhantes não heteronormativo, a partir de sua inserção no mercado de trabalho?

Assim, encontrou-se o objetivo deste projeto. Visualizando diferentes necessidades, percebe-se que a integração das subjetividades relacionadas à gênero ainda são tabus e geram impactos psíquicos e sociais no dia a dia desse grupo, abrindo espaço para trabalhar tanto o contexto organizacional, que irá preparar o caminho para a integração da diversidade, como estudar programas que visem a saúde mental e bem-estar dos indivíduos que se encontram na realidade de exclusão. O objetivo geral desta pesquisa é investigar ações da Psicologia que auxiliem a inclusão e permanência saudável dessas pessoas no mercado de trabalho para auxiliar a saúde mental de tais pessoas.

Estudos sobre a temática estão cada vez mais recorrentes, visto que pauta diversidade tem sido cada vez mais comum nas organizações de trabalho. Políticas e programas têm sido construídos de forma que o diverso esteja cada vez mais em alta, principalmente quando os fatores como marca, imagem da empregadora e posicionamento social das empresas são colocados em foco, principalmente em junho quando ocorre o mês do orgulho LGBTQIAP+, considerando que há impactos positivos no mercado também. No entanto, a construção de políticas e programas não garantem o bem-estar e a saúde mental dessas pessoas, já que seus motivos finais geralmente permeiam apenas o preenchimento de cotas e o aumento da visibilidade externa (Jorge & Travassos, 2017).

De acordo, com o texto de autoria da Comissão de Direitos Humanos do Conselho Regional de Psicologia do Paraná (CRP-PR, 2019), por meio de seu Núcleo de Diversidade de Gênero e Sexualidades, que uma das alternativas é o olhar que a(o) Psicóloga(o) que atua na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) precisa ter sobre a população LGBTQIAP+, pois esta(e) profissional é agente influente no processo de mudanças necessárias para que a organização em que está inserida(o) seja inclusiva.

Logo, a(o) Psicóloga(o) pode promover ações que sejam voltadas a diversidade dentro da empresa. Fleury (2000) destaca que a diversidade ocorre quando pessoas com diferentes identidades interagem no mesmo ambiente social, ou seja, uma empresa que apoia a diversidade contrata pessoas independentemente da sua orientação sexual, identidade de gênero ou etnia e sim, contrata pessoas através de suas competências.

“Uma empresa que apoia a diversidade contrata pessoas independentemente da sua etnia, orientação sexual ou identidade de gênero: contrata pessoas por suas competências. É necessário criar na empresa um clima de inclusão no qual as(os) colaboradoras(es) aprendem e compreendem a importância de respeitar as subjetividades da outra pessoa”. (Comissão de Direitos Humanos do Conselho Regional de Psicologia do Paraná (CRP-PR, 2019).

3.6 A VISIBILIDADE E INCLUSÃO DE PESSOAS LGBTQIAP+ NO MEIO CORPORATIVO

É necessário relatar que uma das maneiras mais assertivas de administrar a diversidade é dar mais visibilidade aos benefícios de ter um ambiente de trabalho diversificado e, conseqüentemente, diminuir as desigualdades presentes na organização. Em outras palavras, além da contratação, é necessário criar na empresa um clima de inclusão onde todos os funcionários aprendem e compreendem a importância de respeitar as subjetividades da outra pessoa. Essa inclusão, tratando-se das pessoas LGBTQIAP+, deve ser pautada na empresa sempre pelo respeito à sua identidade de gênero, orientação sexual e expressão de gênero. Um bom exemplo encontrado no (CRP-PR,2019), de ações que podem auxiliar na promoção do respeito à gênero e orientação sexual na empresa é promover

treinamentos/orientações às(aos) colaboradoras(es) explicando o que é identidade de gênero e orientação sexual.

Um autor e psicólogo renomeado que escreve sobre diversidade no meio corporativo, chama-se Keni Yoshino, ele é conhecido por seu trabalho no campo da diversidade, equidade e inclusão nas empresas e escreveu o livro "Covering: The Hidden Assault on Our Civil Rights," traduzindo é cobertura: o ataque oculto aos nossos direitos civis, que aborda a ideia de "cobertura", que é quando as pessoas escondem aspectos de sua identidade para se encaixarem nas normas corporativas. Lembrar da tipologia do tratamento discriminatório elaborada por (Yoshino, 1999). A discriminação desrespeita as identidades, forçando os grupos diferentes a se converter ou a se esconder. Converter, é uma exigência explicitamente antidemocrática em várias circunstâncias e diz respeito àquelas pessoas que resultam de livre aceitação de pertença a um grupo religioso, por exemplo. Disfarçar é outra exigência, que se presume compatível com alguma tolerância do indivíduo pode continuar com sua identidade, mas não pode expor publicamente, e a liberdade de consciência, não acompanhada de liberdade de culto público, por exemplo. Aqui, ao se ocultar, o indivíduo pode continuar a ser o que é, mas publicamente passa pelo que não é, o traço de sua identidade não é visível.

Por fim, o indivíduo pode não ser obrigado a disfarçar sua identidade ou expressão, mas a encobri-la, e permitido reter sua identidade e até torná-la pública, mas não é permitido orgulhar-se dela, exibi-la ou ostentá-la. Segundo (Yoshino, 1999) é o caso do negro obrigado a usar um corte de cabelo convencional entre brancos, a não ostentar um corte "black power", porém como podemos ver anteriormente pelos dados do IBGE, os números de pessoas se assumindo como homossexuais estão aumentando, cada vez mais pessoas "saindo do armário", embora aconteça a competição no meio corporativo, se houver um ambiente inclusivo, onde ocorra uma comunicação clara e punição para o preconceito, a heteronormatividade não será mais a principal forma valorizada no meio, e será apenas mais um modo de se viver quanto as outras vários formatos diferentes, onde todas são valorizadas e principalmente, respeitadas.

4. CONCLUSÃO

Conforme esclarecido, reflete com a presente pesquisa, que o preconceito surgiu há muito tempo desde a escravidão, apresenta-se de uma construção cultural e social, sustentada por ideologias que muitas vem de uma ignorância, desconhecimento do assunto, mas cria sua opinião baseada em seu achismo. Geralmente são baseados na cor, sexo, religião, classe social e aparência física, pois, tudo que é diferente é discriminado, vem da ideia de o que é diferente não merece respeito, ou é estranho pois não é igual perante ao padrão exposto pela sociedade.

Apesar da diferença de gênero entre masculino e feminino, entre homem e mulher, entende que a identidade de gênero acaba sendo a percepção que a pessoa tem de si como sendo do gênero feminino, masculino, de alguma combinação dos dois ou até mesmo de nenhuma, isso independente de sexo biológico. A identidade de gênero das pessoas não está necessariamente visível para as demais pessoas e nem que a identidade ou a expressão de gênero dependem de sua sexualidade, pois podem ser opostas e variadas.

Visto que, mesmo de ser um assunto atual a diversidade no meio corporativo, ocorre, que em muitos lugares quem não segue esse sistema de coerência heteronormativa, segue grande risco de não ser considerado inteligível, possível ou normal, sendo exposto a um alto risco de assédio e violência e no meio corporativo, essa situação infelizmente também acontece, chegando causar para as pessoas não heteronormativo, a opção de esconderem aspectos de sua identidade e expressão de gênero para se encaixarem nas normas corporativas.

Tal situação, nos mostra que a luta contra a discriminação de gênero ainda presente no ambiente de trabalho é uma forma de compatibilizar a realidade laboral ao respeito à dignidade humana do trabalhador. Afinal, trabalho digno é aquele exercido em ambiente sem preconceitos de raça, orientação sexual ou gênero e onde, todos possam ser, o que quiser ser.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADVERSE, H. - Foucault e a História da sexualidade: da multiplicidade das forças à biopolítica. 2016 – Disponível em <https://periodicos.pucpr.br/aurora/article/view/1980-5934.28.045.DS10/67>, acesso em março de 2023.

ARAÚJO, M. F. - Diferença e igualdade nas relações de gênero: Revisitando o debate. 2005 - Disponível em <https://www.scielo.br/j/pc/a/BVXTfbqzbJJYh7pwSkjdzpN/?lang=pt>, acesso em maio de 2023.

AUGUSTO, C. A; SOUZA, J. P; DELLAGNELO, E. H. L; CARIO, S. A. F. - Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). 2013 – Disponível em [https://www.scielo.br/j/resr/a/zYRKvNGKXjbDHtWhqjxMyZQ/?lang=pt#:~:text=Segundo%20Denzin%20e%20Lincoln%20\(2006,as%20pessoas%20a%20eles%20confere m,](https://www.scielo.br/j/resr/a/zYRKvNGKXjbDHtWhqjxMyZQ/?lang=pt#:~:text=Segundo%20Denzin%20e%20Lincoln%20(2006,as%20pessoas%20a%20eles%20confere m,) acesso em maio de 2023.

BARROS, A. - Em pesquisa inédita do IBGE, 2,9 milhões de adultos se declararam homossexuais ou bissexuais em 2019 - Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/33785-em-pesquisa-inedita-do-ibge-2-9-milhoes-de-adultos-se-declararam-homossexuais-ou-bissexuais-em-2019>, acesso em novembro de 2023.

BEAUVOIR, S. D. - O segundo sexo. 2. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967. v. 2

BRASIL, Governo Federal. Conheça os principais pontos do PL da Igualdade Salarial aprovado na Câmara nesta quinta-feira (4). [Brasília]: Governo Federal, 04 mai. 2023. Disponível em [https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2023/maio/conheca-os-principais-pontos-do-pl-da-igualdade-salarial-aprovado-na-camara-nesta-quinta-feira-4#:~:text=Enviado%20pelo%20presidente%20Luiz%20In%C3%A1cio,Leis%20do%20Trabalho%20\(CLT\),](https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2023/maio/conheca-os-principais-pontos-do-pl-da-igualdade-salarial-aprovado-na-camara-nesta-quinta-feira-4#:~:text=Enviado%20pelo%20presidente%20Luiz%20In%C3%A1cio,Leis%20do%20Trabalho%20(CLT),) acesso em abril de 2023.

BUTLER, J. - Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CATINI, C. R. - A Crítica à Educação em Marx: discussões sobre a Educação e Trabalho na teoria marxiana. - Disponível em <https://www.unicamp.br/cemarx/ANAIS%20IV%20COLOQUIO/comunica%E7%F5es/GT5/gt5m1c2.pdf>, acesso em junho de 2023.

COSTA, B. B. - Paulo Freire: educador-pensador da libertação. 2016 - Disponível em <https://www.scielo.br/j/pp/a/pdZz6q8xSKKLV5GPMrKqgZb/?lang=pt>, acesso em junho de 2023.

Diversidade nas organizações: o papel da Psicologia Organizacional na sua garantia. 2019 – Disponível em <https://crppr.org.br/janeirililasorganizacional/>, acesso em outubro de 2023.

FILHO, J. E. L. - Esclarecimento e educação em Kant: a autonomia como projeto de melhoramento humano. 2019 – Disponível em <https://www.scielo.br/j/trans/a/b5LGjhyvFjRQFqFHhtK8TLB/?lang=pt>, acesso em junho de 2023.

Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiência de Empresas Brasileiras. RAE – Revista de Administração de Empresas, v. 40, n. 3, p. 18-25.

GODOI, R. S. S. - Diversidade Sexual e Ambiente de Trabalho: Uma Revisão Sobre Violência e Estratégias de Enfrentamento. 2020 – Disponível em <file:///C:/Users/User/Downloads/DiversidadeSexualE.pdf>, acesso em maio de 2023.

Jorge, M. A. C. & Travassos, N. P. (2017). A epidemia transexual: histeria na era da ciência e da globalização? Rev. Latinoam. Psicopat. Fund., São Paulo, 20(2), 307-330, jun. 2023. <https://doi.org/10.1590/1415-4714.2017v20n2p307.7>.

LIMA, V. M; BELO, F.R.R - Gênero, Sexualidade e o Sexual: O Sujeito Entre Butler, Foucault e Laplanche. 2019 – Disponível em <https://www.scielo.br/j/pe/a/GqrtdTDmhmTDPb73Vs3VSgM/?lang=pt&format=pdf>, acesso em abril de 2023.

LOURO, G. L. - Gênero, sexualidade e poder. In: Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

NETO, A. M. P. N. - Homofobia Corporativa: Uma Análise do Preconceito no Meio Empresarial. 2020 – Disponível em

file:///C:/Users/User/Downloads/TCC%20ALICE%20PERLINGEIRO.pdf, acesso em maio de 2023.

POMPEU, S. L. E. - Educação Corporativa e Diversidade por Orientação Sexual: Desafios e Possibilidades no Ambiente de Trabalho. 2020 – Disponível em <https://revistas.ufrj.br/index.php/rca/article/view/34044/21712>, acesso em maio de 2023.

PRONI, T. T. R. W; PRONI, M.W. - Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. 2018 – Disponível em <https://www.scielo.br/j/ref/a/b63KGwqRVrTvtvhC6FkXLZf/?lang=pt>, acesso em abril de 2023.

SAMPAIO, N. - Desconstruindo o preconceito na sociedade contemporânea. 2015 – Disponível em <https://www.editorajc.com.br/desconstruindo-o-preconceito-na-sociedade-contemporanea/#:~:text=O%20preconceito%20existe%20desde%20a,isso%20n%C3%A3o%20eram%20considerados%20humanos>, acesso em maio de 2023.

SOUZA, E. M; PEREIRA, S. J. N. - (Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. 2013 – Disponível em <https://www.scielo.br/j/ram/a/7JPZNfcRbYkQVcnxQZ88KHs/>, acesso em maio de 2023.

YOSHINO, Kenji. Covering. Trabalho apresentado no Seminário Latino-Americano de Direito Constitucional. La Serena, Chile, 1999.