

DESAFIOS DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

CHALLENGES OF THE LGBTQIA+ POPULATION AT THE ORGANIZATIONAL SCOPE: A LITERATURE REVIEW

Jess Nunes Biacchi¹

Zuleika Leonora Schmidt Costa²

Resumo: O estudo visa compreender os desafios da população LGBTQIA+ e a contribuição da psicologia no âmbito organizacional. Método: utilizou-se como método levantamento bibliográfico na base eletrônica Google Acadêmico entre os anos de 2010 a 2022 onde, após aplicação de critérios de inclusão e exclusão, 06 artigos e 02 cartilhas pertinentes ao assunto foram selecionados para compor o estudo. Resultado: os desafios enfrentados pela população LGBTQIA+ no âmbito organizacional, incluem a dificuldade de inserção no mercado de trabalho formal, invalidações de sua própria existência, preconceitos, discriminações e até mesmo a violência, seja psicológica ou física, porém as contribuições da psicologia não foram citadas como um aspecto a ser considerado na gestão desses desafios. Conclusão: é necessário que os meios acadêmicos abordem o tema em disciplinas específicas, para formar psicólogos organizacionais capacitados e comprometidos, visto que atualmente o profissional que atua frente a diversidade e inclusão nas empresas ocorre por identificação. A mudança necessita desse olhar de todos e não apenas aqueles que englobam ou se identificam com a sigla.

Palavras-chave: População LGBTQIA+; Diversidade e Inclusão; Ambiente de Trabalho.

Abstract: *This study aims to understand the challenges of the LGBTQIA+ population and the contribution of psychology in the organizational scope. Method: we used as a bibliographic survey method in the Electronic Google Scholar database between the years 2010 to 2022 where, after applying inclusion and exclusion criteria, 06 articles and 02 booklets relevant to the subject were selected to make up the study. Result: the challenges faced by the LGBTQIA+ population in the organizational scope include the difficulty of insertion in the formal labor violence, whether psychological or physical, but the contributions of psychology were not mentioned as an aspect to be considered in the management of these challenges. Conclusion: It is necessary for academic circles to address the topic in specific disciplines, to train trained and committed organizational psychologists, since currently the professional who works with diversity and inclusion in companies occurs through identification. The change needs everyone's perspective and not just those who include or identify with the acronym.*

¹ Graduando do curso em Psicologia da UNICNEC.

² Psicóloga Doutora em Educação pela UNILASALLE, Ms. em Educação pela UFRGS, coordenadora e professora da graduação em Psicologia da UNICNEC.

Keywords: *LGBTQIA+ population; Diversity and Inclusion; Work environment.*

Introdução

A diversidade nas organizações é constituída de acordo com a sua cultura, que por sua vez é formada por pessoas carregadas de histórias, crenças, mitos, tabus, tornando-se assim uma cultura única. O que determina sua existência na organização é a comunicação, perpassando padrões sociais estabelecidos através do relacionamento entre os indivíduos que a compõem, somando suas peculiaridades e assim formando um todo ⁽¹³⁾.

Sabendo que a diversidade e inclusão em uma organização ainda é um tabu a ser tratado na gestão de empresas, especificamente na relação entre colaboradores, a população LGBTQIA+ representada por Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros (Travestis ou Transsexuais), Queers, Interssexuais, Assexuais e + (todas as diversas possibilidades de orientação sexual ou diversidade de gênero) ainda tem seus direitos violados e excluídos, desde sua seleção em entrevistas até sua permanência em empresas, seja por decorrência de comportamento de colegas, seja por violações verbais, psicológicas, físicas, institucionais, financeiras e sexuais ⁽⁵⁾.

De acordo com a Resolução nº 01/1999 do Conselho Federal de Psicologia, é papel do psicólogo contribuir para reflexões que superem os preconceitos, bem como atuar como promotores dos direitos da população LGBTQIA+, porém pouco se fala das contribuições do psicólogo organizacional na inserção dessa população em organizações. Frente a isso, atualmente vem se debatendo sobre a inclusão, gerenciamento e permanência da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho sem preconceitos, onde profissionais buscam projetos e ações para alcançar essa mudança.

Com isso, o presente tema foi escolhido para apoiar colegas de profissão, bem como demais interessados na construção de uma cultura organizacional mais diversa, inclusiva para todos, e disruptiva.

Problema

Como a psicologia pode contribuir para inserção da população LGBTQIA+ no âmbito organizacional?

Objetivo Geral

Identificar os papéis da psicologia na promoção da inserção da população LGBTQIA+ no âmbito organizacional.

Objetivos Específicos

Identificar as contribuições da psicologia para a inserção da população LGBTQIA+ no âmbito organizacional.

Identificar possíveis desafios da população LGBTQIA+ no âmbito organizacional.

Hipótese

O gerenciamento da inclusão da população LGBTQIA+ torna-se um desafio quando se evidencia a baixa representatividade perante a cultura heteronormativa estabelecida no âmbito organizacional.

Metodologia

Trata-se de um estudo a partir de uma revisão de literatura de estudos qualitativos, sendo realizada durante os meses de Março à Julho de 2022, retomando-se durante o período de Agosto a Novembro de 2022. A busca bibliográfica da literatura foi realizada na base eletrônica Google Acadêmico (<https://scholar.google.com.br>), além disso, artigos relevantes também foram buscados nas referências dos estudos usados para o embasamento da presente revisão.

A seleção dos artigos ocorreu através de duas etapas. Na 1ª etapa, o resumo de cada artigo encontrado na busca inicial às bases de dados foi lido, gerando-se assim um parecer sobre sua inclusão (ou não) na presente revisão. Na 2ª etapa da seleção de material, realizou-se um exame completo dos artigos e revistas previamente selecionados de forma a localizar informações pertinentes ao objetivo anteriormente estabelecido.

Utilizaram-se como critérios de inclusão artigos, dissertações de mestrado e teses de doutorado, devendo ter publicação entre os anos de 2010 e 2022, em língua portuguesa e que evidenciem os desafios da população LGBTQIA+ no âmbito organizacional. Além disso: (1) o artigo deverá ter sido publicado em periódico científico; (2) a população deverá ser LGBTQIA+; (3) pelo menos uma das revisões deverá falar em diversidade e inclusão no mercado de trabalho; (4) o próprio artigo deverá abranger os desafios da

Perspectiva: Ciência e Saúde - volume 8, número 2, dezembro 2023. 54

população LGBTQIA+; (5) o foco da inclusão da diversidade deve ser paraa população LGBTQIA+. Na 2ª etapa da seleção de material, realizou-se um exame completo dos artigos previamente selecionados de forma a localizar informações pertinentes ao objetivo anteriormente estabelecido.

Usaram-se os seguintes descritores para a busca: (1) diversidade e inclusão (2) população LGBTQIA+; (3) ambiente de trabalho. Criou-se uma lista de descritores paracada termo (ver tabela 1) e a busca final será feita com uma intersecção entre as três listas.

Tabela 1: Listas de descritores.

1) População LGBTQIA+	2) Diversidade e Inclusão	3) Ambiente de Trabalho
-----------------------	---------------------------	-------------------------

Como critério de exclusão pontuam-se publicação em anais, manuais e livros, materiais não disponíveis em língua portuguesa, que não estavam disponíveis na íntegra, que não possuíam correlação com o assunto aqui proposto e possuísem ano de publicação inferior ao período anteriormente citado.

Coleta e análise dos dados

Após a definição dos estudos a serem utilizados na revisão, será feito um resumo, a coleta e a análise dos dados relevantes dessas publicações selecionadas. Inicialmente será utilizada uma ficha de leitura estruturada para facilitar a comparação entre os dados e a análise deles. Depois, os achados de cada artigo serão cotejados em tabela única onde informações como, autor/título/periódico e ano serão apresentados. A busca inicial localizou 294 artigos/cartilhas na base de dados do Google Acadêmico; 02 revistas de psicologia e 02 cartilhas, ainda através da pesquisa via Google, após o processo de leitura e análise, bem como de exclusão, 06 artigos e 02 cartilhas foram selecionados para compor a presente revisão.

Tabela 1 - lista de artigos selecionados.

Autores	Título	Periódico	Ano
Juliani, Rafael Paulino; SCOPINHO, Rosemeire Aparecida.	Os lugares do diferente no trabalho contemporâneo: trajetórias de pessoas LGBTQTs.	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho.	2020

Junior, A. C., & Galvão, C. R.	A primeira impressão é a que fica: a discriminação na seleção de trabalhadores LGBTQIA+ em organizações brasileiras.	Revista Brazilian Journal of Development.	2020
Valentim, Camila dada Silva Santos et al.	Cartilha: o aprendiz LGBTQIA+ acolhendo a diversidade na organização.	Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Curso de Especialização em Políticas Públicas, Infância, Juventude e Diversidade no Centro de Estudos Avançados Multidisciplinares.	2020
Borges, Roberth Dannylo Horácio de Araújo.	A Inclusão LGBTQIA+ no mercado de Trabalho.	Trabalho de Conclusão do Curso de Administração.	2021
Oliveira, Marcos Braga de.	A Percepção de pessoas LGBTQIA+ sobre as políticas de diversidade das organizações em que atuam.	Trabalho de Conclusão do Curso de Administração.	2021
Gupy.	Checklist: Diversidade e Trabalho LGBT+: O passo a passo para uma empresa inclusiva.	Cartilha Virtual.	2021
Pimenta, Alessandra Serrão; Da Conceição, Pedro Wilson Ramos.	Os Impactos da heteronormatividade institucional na saúde mental da população LGBTIQ+.	Revista Gênero e Interdisciplinaridade.	2021
Welmowicki, Alexandre.	Processo Seletivo e Diversidade da Força de Trabalho: Como as Empresas vêm Resolvendo esse Desafio?	Dissertação de Mestrado.	2021

Tabela 1 – Tabela de demonstração de artigos e autores utilizados para definição da presente pesquisa.

Fonte: Autoria própria, 2022.

Resultados e Discussão

A População LGBTQIA+

Historiadores dataram os primeiros registros da homossexualidade por volta de 1200 a. C., onde ainda apontam que naquela época, a prática homossexual não era vista com preconceito, sendo aceita em diferentes civilizações e considerada algo natural em diferentes culturas. Sabendo o poder conquistado pela igreja nessas civilizações, com o passar dos tempos o cristianismo passou a associar a constituição de uma família à história de Adão e Eva, referenciada na Bíblia Sagrada, formada por um homem e uma mulher, de orientação heteronormativa e cisgênero. Formou-se assim um padrão pré-estabelecido de família tradicional conservadora, considerando desde o passado até o presente o modelo natural e aceito pela sociedade ⁽⁵⁾.

Nesse contexto a homossexualidade e todo o grupo diverso de pessoas que se identificam na sigla LGBTQIA+ foram excluídos, reprimidos, e deslegitimados de tudo aquilo que era ‘bem-visto’ pela sociedade. No Brasil, somente no final da década de 1970 e início da década de 1980, surgiram os primeiros grupos atuando em prol do movimento LGBT, em defesa de seus direitos ⁽²⁾.

O autor ainda complementa que com o passar do tempo o movimento foi passando por transformações e acrescentando pessoas que antes não estavam sendo representadas, atualmente tendo a sigla LGBTQIA+ a qual abrange os seguintes grupos sociais: L= Lésbicas: o conceito é definido por mulheres que sentem atração afetiva/sexual por outras mulheres, ou seja, mesmo gênero, não necessariamente precisa ter tido relação sexual com outra mulher para se identificar como lésbica; G= Gays: o conceito é definido por homens que sentem atração afetiva/sexual por outros homens, ou seja, mesmo gênero, não necessariamente precisam ter relação sexual com outro homem para se identificar como gay; B = Bissexuais: definido por indivíduos, do sexo masculino ou feminino, que se sentem atraídos de forma afetiva/sexual por pessoas de ambos os sexos/gêneros ⁽²⁾.

A sigla T = Transsexuais: não se refere à orientação sexual, mas sim a identidade de gênero; sendo definido por pessoas que não se reconhecem com o seu gênero de

nascimento, sexo biológico; podendo ser homens e mulheres que buscam se enquadrar à sua identidade de gênero, através ou não da transição ⁽²⁾.

Souza (2020) denomina a sigla Q = Queers: como aquelas pessoas que não se enquadram em nenhuma identidade ou expressão de gênero, considerado ainda um termo não consensual; diferente do I = Intersexuais: que é caracterizado pelas pessoas que nascem com características biológicas masculinas e femininas – no passado utilizado pelo nome “hermafrodita”, o qual não se utiliza mais ⁽⁷⁾. Já a sigla A = Assexuais: é caracterizado por pessoas que não sentem atração sexual/afetiva parcial, condicional ou total, tanto por sexo e/ou gênero específico ou oposto ⁽²⁾. E por fim o +

= mais: termo que acolhe as demais identidades de gênero e orientações sexuais, como por exemplos pansexuais (sentem atração por qualquer pessoa, independe de sua identidade de gênero), não-binário (não se identificam nem com o gênero masculino, nem com o gênero feminino), demissexual (só tem atração afetiva ou sexual após a criação de um vínculo afetivo)entre outros ⁽⁷⁾.

A discriminação acontece com tudo aquilo que é diferente, desconhecido e fora do campo da vivência do padrão heteronormativo e conservador. Pimenta (2021) destaca a expressão do preconceito social enraizado, por questões de moral, de costume e religião, sendo estas questões uma das principais problemáticas da realidade dessa população invisibilizada e discriminada. Ressalta ainda que todo ser humano possui o livre direito em conceber e exercer aspectos no que se refere ao domínio sobre si, o anseio e sonhos de sua própria vida, porém, os desafios enfrentados por essa população, desde o meio familiar, a escola e até o âmbito organizacional, torna-se uma dura realidade, gerando consequências fisiológicas e psicológicas. Souza (2020) inclusive relata que:

Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada na Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, em seu artigo 1º, “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”. Segundo a mesma Declaração Universal dos Direitos Humanos, todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego (Artigo XXIII). p.39 e 40.

Ainda que esses direitos sejam contemplados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, a população LGBTQIA+ segue com seus direitos violados, seja pela discriminação através da não aceitação no mercado de trabalho, seja por violências de expressão, verbal, física, ou ainda psicológicas, colocando a diversidade como motivo para manter essa população em espaço de vulnerabilidade, de exclusão e de risco.

Diversidade e Inclusão

A Diversidade é entendida e composta através de alguns aspectos que envolvem grupos de pessoas minoritários tais como raça, gênero, idade, cultura, sexualidade, orientação sexual, deficiência, entre outros, e por se tratar de um tema amplo o presente trabalho irá focar somente no grupo de pessoas LGBTQIA+, no qual está relacionado as diversidades de gênero e de orientação sexual. Importante ressaltar a situação de ‘minorias’, não se dá apenas a um fato numérico, mas, principalmente pela vulnerabilidade na qual essa população está inserida, seja social, econômica, educacional entre diversas outras ⁽¹¹⁾.

Valentim (2020) contribui ao salientar que a diversidade de gênero e de orientação sexual é um assunto fundamental a se apropriar no âmbito organizacional, não somente para atender aos parâmetros legais, mas também para que se possa abrir um espaço de inclusão no trabalho, de novos corpos, novas vivências ao desenvolvimento e ao convívio social, para que então trilhemos a construção de uma sociedade mais plural.

Welmowicki (2021) em seus estudos analisou diferentes tipos de entendimentos sobre diversidade e inclusão em duas empresas brasileiras, bem como a conscientização destas para o tema. O estudo buscou entender as estratégias para inclusão dessas pessoas e o processo de captação e seleção desse público para o aumento de uma força de trabalho diversa. Ambas as empresas linkam a diversidade com questões de demografias, ou seja, diferentes maneiras das pessoas serem diferentes, e o quanto o ambiente de trabalho e o quadro de colaboradores pode ser diverso. Já a inclusão foi considerada como a possibilidade de escuta, de respeito, de validação dessa pluralidade, tornando assim essas pessoas mais engajadas e pertencentes do todo.

Porém, estudos ainda trazem apontamentos relacionados à falta de pertencimento da população seja em âmbito familiar, de saúde pública ou no âmbito organizacional, devido a não atender as expectativas da sociedade baseada em conceitos heteronormativos. A inserção em um trabalho formal é para além de desafiador, visto que pesquisas demonstram dados de cerca de 90% das travestis brasileiras possuírem apenas uma fonte de renda: a prostituição. Essa falta de diversidade e inclusão nas organizações, em geral, ocorrem devido a existência de padronização heteronormativa, padrão esse construído ao longo da história pela própria sociedade, por pessoas, sendo um fato gerador de consequências negativas na sobrevivência dessa população, como a baixa expectativa de vida, violência, risco de mortes por suicídios, doenças cardiovasculares e homicídios ⁽⁸⁾.

Ambiente de Trabalho

Desde meados de 1980 o mercado de trabalho vem passando por constantes transformações estruturais, sendo elas políticas, econômicas e tecnológicas que afetam assim a sua dinâmica ⁽⁴⁾. Dinâmica essa que vem pedindo por mudanças para combater a discriminação no mercado de trabalho, visto que a força de trabalho está cada vez mais diversa em termos de identidade de gênero e orientação sexual ⁽³⁾.

O mundo do trabalho proporciona um espaço de socialização ao indivíduo, garantindo o sentimento de pertencimento a um coletivo, bem como autodefinição e projeção para um futuro, sendo conduzido por aprendizados e engajamentos subjetivos que transformam tal característica como essencial a sua existência. Este mesmo mundo foi constituído por um padrão social, que abrange determinada camada da sociedade ⁽⁴⁾.

No âmbito social, após a escolarização, o próximo passo a ser enfrentado é o mercado de trabalho, porém para a população LGBT o cenário é de grandes desafios, pois além da dificuldade de inserção, ocorre o preconceito contínuo, que por sua vez, devido as vivências negativas desse indivíduo, ele acaba por assegurar-se no silêncio, sabendo que a ocultação de determinada violação é o caminho para sua permanência no mercado de trabalho ⁽⁵⁾.

Isto posto, quando se fala da população LGBTQIA+, os aspectos são distantes do que tange a constituição da sua existência, visto que marginalizados, a mercê da sombra social, sua autodefinição é relativizada e deslegitimada. Ainda todo esse sentimento de pertencimento sendo criado por uma sociedade baseada por conceitos heteronormativos, hegemônicos e conservadores, garantindo assim, represálias, opressões sexuais e de gênero quanto a essa existência ⁽⁵⁾.

Sabendo que o Brasil destaca-se nas literaturas internacionais como um dos principais exemplos no que se refere a diversidade de grupos, com uma população constituída por diferentes culturas, e ainda onde parece viver em aparente harmonia entre si, na prática a gestão da diversidade organizacional apresenta inúmeros desafios frente a este tema, pois ao mesmo tempo em que demonstra ser uma das maiores economias globais, segue com indicadores sociais de uma das sociedades mais desiguais do mundo ⁽¹²⁾. O que faz total sentido, no que tange a diversidade que compõe essa sociedade, visto que se possuímos uma sociedade mais diversa entre grupos, ao contrário do que demonstra a literatura internacional, viver essa diversidade sem aprofundar a inclusão, igualdade e equidade dos indivíduos resulta em extrema pobreza e marginalidade.

Segundo a Cartilha Virtual de Diversidade e Inclusão ⁽³⁾, 54% das empresas acreditam que a discriminação exista, mesmo que velada; 6% da população transsexual está empregada e apenas 4% possui fluxo de carreira; 73% dos entrevistados pela pesquisa da Out Now Global testemunharam atos de homofobia no local de trabalho em 2018; 43% dos profissionais brasileiros LGBT+s afirmam ter sofrido algum tipo de discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero e 90% da população transsexual vive exclusivamente da prostituição devido à falta de oportunidade de estudos ou de se sustentar. A cartilha aponta ainda que 38% das empresas têm restrições para a contratação de homossexuais; 40% dos profissionais entrevistados relatam ter sofrido discriminação apenas por ser LGBT; 38% das empresas não contratariam pessoas LGBT para cargos de chefia; 43,3% das companhias se dizem comprometidas em estabelecer políticas de não discriminação e dessas apenas 23,3% são comprometidas a não discriminação a travestis e transexuais.

Considerando essas percentagens para tratar de determinada situação, atualmente vem se debatendo e realizando planos de ações para inclusão dessa população dentro das organizações, como a contratação de uma consultoria especializada no assunto para diagnosticar a cultura atual da empresa frente à diversidade, versus o que se espera a curto e longo prazo; também é possível verificar alterações no processo seletivo, atuando como um filtro para atrair os potenciais candidatos, de forma a não expô-lo; palestras e cursos para os colaboradores e gestores da empresa, a fim de atualizarem-se sobre o assunto e promover a inclusão nas práticas do dia a dia. Ainda que os números não contemplem o ideal para a gestão da diversidade que se espera, é possível observar que as empresas atualmente estão mais abertas dispostas ao tema (7).

Por outro lado, no que se refere a pertencimento, Junior (2021), aponta a ação de incluir pessoas LGBTQIA+ no âmbito organizacional como um dos maiores desafios, visto que o contexto em que se criou a identificação dessa população a marginalizou e a patologizou como pervertidos sexuais durante décadas ⁽¹⁾.

Como declara Bastos et al. (2016), a sexualidade é pouco debatida frente a questões organizacionais, mesmo que nela acompanha o gênero masculino e feminino junto de toda sua diversidade, bem como a população LGBTQIA+, ainda nos tempos atuais é possível observar para essa população uma imagem evidentemente preconceituosa e homofóbica frente a um padrão heteronormativo. Para isso, recentemente a Lei de nº 7.716/89, acrescentou a punição a quem cometa homofobia à população LGBTQIA+ com pena de até cinco anos; lei essa que foi muito debatida e questionada, vista como um privilégio à população LGBTQIA+, reafirmando assim, o poder de fala dos grupos heteronormativos que praticam violações sejam verbais, físicas ou psicológicas a esses indivíduos ⁽⁵⁾.

Welmowicki (2021) aponta que no âmbito organizacional, a área de gestão de pessoas, é a mais estratégica para atuar frente a cultura de uma empresa, sendo a responsável pela contratação de novos profissionais, treinamentos e desenvolvimentos, avaliações de desempenhos, suporte psicológico, pacificação de conflitos, entre outras. Neste contexto, traz também, que o psicólogo organizacional poderá atuar perante todas essas atividades e em especial, situações em que exijam uma análise de características do

colaborador e ou candidato.

Assim sendo, segundo Valentim (2020) o comprometimento com as diretrizes contra a discriminação dentro de uma empresa, é necessário que seja inicialmente pela alta gestão e pela gestão de recursos humanos a fim de o silêncio ou omissão não serem considerados por esse grupo de profissionais. Complementa ainda que a responsabilidade e atitude da alta liderança frente ao tema, são fundamentais para a mudança de determinada cultura, pois determinará o comportamento dos demais, e para além disso, influenciará diretamente na cultura da empresa.

Considerações Finais

É possível concluir que o Brasil carece de estudos e capacitações sobre a gestão da diversidade e inclusão da população LGBTQIA+ nas organizações. É preciso acontecer a realização de mais pesquisas científicas sobre a temática, já que essa população existe e necessita de inclusão no mercado de trabalho. Os discursos encontrados nos artigos selecionados demonstram uma perspectiva arcaica dos profissionais e sociedade em relação à pessoa que não se encaixa no padrão heteronormativo que a sociedade impõe. Os dados encontrados no estudo são preocupantes, já que a maioria das empresas se mostram desatualizadas e não interessadas na contratação da pessoa LGBTQIA+. Para além disso, não foi possível obter informações sobre a real contribuição da psicologia para a questão; Deve partir de nós, estudantes, usar do nosso espaço de pesquisa e reunião de informações, para gerar conhecimento e quebrar de tabus que impactam tão negativamente na vivência dos cidadãos não heteronormativos.

Estudos recentes mostram o preconceito e a heteronormatividade enraizados ainda na sociedade. Isso deve motivar o público LGBTQIA+ ou de pesquisadores a estudar e incentivar a pesquisa sobre a temática, para que a Declaração Universal dos Direitos Humanos valha para essa parte da sociedade tão estigmatizada. Ainda que este estudo tenha apresentado os diversos desafios enfrentados pela população LGBTQIA+ no âmbito organizacional, como a dificuldade de inserção no mercado formal, invalidações de sua própria existência, preconceitos, discriminações e até mesmo a violência, seja psicológica ou física, as contribuições da psicologia não foram citadas como um aspecto a ser

considerado na gestão desses desafios.

Sabendo que é papel do psicólogo contribuir para reflexões que superem preconceitos, atuando como promotores dos direitos dessa população, entendo que é fundamental que os meios acadêmicos ao falar sobre a psicologia organizacional, deveria abordar o tema, visto que em nenhuma outra esfera da grade acadêmica foi tratado sobre o tema; para que assim quando esses profissionais forem atuar nas empresas, possuem essa visão e não seja, como visto em estudos abordados neste trabalho, apenas, uma atuação por identificação com o tema. A mudança necessita desse olhar de todos e não apenas aqueles que englobam ou se identificam com a sigla.

Referências bibliográficas

1. BASTOS, Elaine Marinho; Pinheiro, Marcelo Souza; Lima, Tereza Cristina Batista de. - Orientação sexual e inclusão: um estudo de caso em organização varejista de Fortaleza - Sexual orientation and inclusion: a case study in a retail organization in Fortaleza - Rev. psicol. (Fortaleza, Online);7(1): 165-180, jul.-dez. 2016.
2. BORGES, Roberth Dannylo Horácio de Araújo et al. A INCLUSÃO LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO. 2021.
3. CHECKLIST: Diversidade e Trabalho LGBTQ+: O passo a passo para uma empresa inclusiva. Cartilha Virtual – GUPY, 2021. Disponível em <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/3299491/checklist-GUPY-Diversidade-trabalho>
4. JULIANI, Rafael Paulino; SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. Os lugares do diferente no trabalho contemporâneo: trajetórias de pessoas LGBTQs. Cad. psicol. soc. trab., São Paulo , v. 23, n. 1, p. 65-78, jun. 2020.
5. JUNIOR, Ademir Círico; GALVÃO, Carlos Rafael. A primeira impressão é a que fica: a discriminação na seleção de trabalhadores LGBTQIA+ em organizações brasileiras. Brazilian Journal of Development, v. 7, n. 1, p. 1996- 2008, 2021.
6. MONTEIRO, Renata Alves de Paula. A importância do trabalho na transição para a vida adulta. Desidades, v. 4, p. 20-29, 2014.
7. OLIVEIRA, Marcos Braga de. A percepção de pessoas LGBTQIA+ sobre as políticas de diversidade das organizações em que atuam. 2021.
8. PIMENTA, Alessandra Serrão; DA CONCEIÇÃO, Pedro Wilson Ramos. OS IMPACTOS DA HETERONORMATIVIDADE INSTITUCIONAL NA SAÚDE MENTAL DA POPULAÇÃO. LGBTQIA+. Revista Gênero e Interdisciplinaridade, v. 2, n. 05, 2021.
9. RESOLUÇÃO, CFP N.º 001/1999. Contribuições do Conselho Regional de Psicologia.
10. VALENTIM, Camila da Silva Santos et al. Cartilha: o aprendiz LGBTQIA+

- acolhendo a diversidade na organização. 2020.
11. WELMOWICKI, Alexandre. Processo Seletivo e Diversidade da Força de Trabalho: Como as Empresas vem Resolvendo esse Desafio?. 2021. Tese de Doutorado. PUC-Rio.
 12. ZANELLI, José Carlos Zanelli, Jairo Eduardo Borges-Andrade, Antonio Virgílio Bittencourt Bastos. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil [recurso eletrônico] /– 2. ed. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre : Artmed,2014.
 13. ZAVAREZE, Taís Evangelho. Cultura Organizacional: uma revisão de literatura. O portal dos psicólogos, p. 1- 7, 2008.