

Empregabilidade LGBTQIA+: problematizações sobre iniciativas de in/exclusão no mercado de Trabalho

Ana Paula Speck Feijó¹
Paula Regina Costa Ribeiro²

Resumo: O presente artigo tem como objetivo problematizar a in/exclusão da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho formal. Para tal feito, utilizamos dados produzidos em entrevistas e vídeos, de um estudo de caso numa empresa multinacional do agronegócio, que tem fábrica no extremo sul gaúcho. Para a análise dos dados utilizamos o conceito de problematização em Michel Foucault. Tal estudo nos mostra que embora as iniciativas de inclusão sejam cada vez mais frequentes entre as/os/es empregadoras/es, as vagas ainda são pensadas e idealizadas numa perspectiva cisheteronormativa, o que de alguma forma acaba limitando a inserção de sujeitas/os/es que fogem desse padrão normativo.

Palavras-chave: Empregabilidade LGBTQIA+; problematização; mercado de trabalho.

¹ Doutora em Educação em Ciências. Universidade Federal do Rio Grande - Furg. anapaulaspeck@yahoo.com.br.

² Doutora em Ciências Biológicas. Universidade Federal do Rio Grande - Furg. pribeiro.furg@gmail.com.

A temática da diversidade no mercado de trabalho tem ganhado cada vez mais espaço de discussão na atualidade. Bem como, a empregabilidade da população LGBTQIA³+ tem sido pauta nas mídias sociais, na imprensa e nos debates com públicos das mais variadas idades. Isso tem se tornado possível por uma série de fatores, porém o principal deles é a luta dos movimentos sociais, a partir dos anos 60, em busca de direitos civis, humanos e do direito de existir, para as populações lésbicas, *gays*, transexuais, bissexuais, mulheres, população negra, indígenas, pessoas com deficiência, entre outras, também denominadas de minorias⁴. Esses movimentos sociais foram às ruas em busca da garantia de direitos e não aceitaram recuar frente às negativas. Muitos foram os embates, algumas conquistas importantes e, não por acaso, o tema da diversidade ganha destaque (Santos, 2013; Brown, 2019; Delmondez; Nascimento, 2016).

Tal notoriedade também se faz presente em locais, como as empresas e os comércios dos mais diversos ramos, conforme observamos em ações promovidas pela Organização das Nações Unidas (ONU), por institutos, como o ETHOS, o Grupo RBS, entre outros.

Porém, como podemos observar, nada acontece ao acaso, não há uma benevolência das ações no sentido, de agora conseguirmos perceber que essas pessoas precisam ser entendidas, ou lidas como cidadãos/ãos/es e, com isso, precisam ter seus direitos respeitados. Isso não foi construído de forma simples, e fácil, houve muita luta dos movimentos sociais, como já vimos, e também uma ampliação de abrangência da

³ LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexuais e muitas outras possibilidades de existências).

⁴ “Minorias seriam, de tal modo, todas aquelas pessoas impedidas de acessar qualquer direito básico, bem como as excluídas pelo fato de constituírem determinado grupo que não aquele estabelecido como padrão. Dentro dessa divisão acerca das características, é quase lógico saber quais pessoas não possuem essa possibilidade de falar por si, as que não possuem poder, que são de classes desfavorecidas, que não podem/quêrem procriar: mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, LGBTQIA+, pessoas de diferentes etnias, pessoas idosas, entre outras, todas elas estruturadas “em torno de um sistema de valores comuns, de um estilo de vida homogêneo, de um sentimento de identidade ou pertença coletivos, ou mesmo de uma experiência de marginalização” (SEMPRINI, 1999, p. 44).” (LAPOLLI, 2020, p. 38-39).

racionalidade neoliberal,⁵ operando nas sociedades, tanto nas Américas, quanto na Europa, assim como em outras partes do mundo. Sendo assim, a visão de que era necessário incluir a todas/os/es nos jogos do mercado já começava a ser compreendida como fundamental para que o sistema governamental, que estava em funcionamento nesses continentes, fosse bem sucedido.

Embora não existam leis que garantam a inclusão no mercado de trabalho privado, há iniciativas que reforçam a inclusão dessas/es em empresas. Assim como as ISOs (Organização Internacional para Normatização), que é uma iniciativa mundial de órgãos de normas nacionais, composta por comitês que estimulam normativas denominadas por ISO e acompanhada de números. Essas normas apresentam diretrizes de como as instituições, com ou sem fins lucrativos, que desejam ser certificadas e reconhecidas como empresas que atendem a esses padrões devem seguir. Dentre as ISOs está a ISO26000, que está diretamente ligada à Responsabilidade Social.

A norma define que responsabilidade social é a responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que:

- Contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e o bem estar da sociedade;
- Leve em consideração as expectativas das partes interessadas;
- Esteja em conformidade com a legislação aplicável;
- Seja consistente com as normas internacionais de comportamento e
- Esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações (Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2012, p. 6).

⁵ Segundo Michel Foucault (2008, p. 140) o neoliberalismo tinha como principal desafio “como a liberdade econômica pode ser ao mesmo tempo fundadora e limitadora, garantia e caução de um Estado? Isso, evidentemente, requer a reelaboração de certo número de elementos fundamentais na doutrina liberal – não tanto na teoria econômica do liberalismo quanto no liberalismo como arte de governar ou, se vocês quiserem como doutrina de governo.” Ao nos referirmos a uma racionalidade neoliberal, estamos utilizando essa grade de inteligibilidade para compreender os fatos que levam o estado, as instituições e as pessoas a convergirem em buscas de pautas semelhantes, que atendam de algum modo a todas/os/es. Vamos abordar melhor essas questões e conceitos ao longo do texto.

Embora nem todas as organizações almejam obter ISOs⁶, existe uma preocupação em criar uma normativa específica sobre a responsabilidade social que, inclusive, defina o que isso significa e enfatiza que a organização deve ser responsável pelo impacto das suas decisões no meio ambiente e na sociedade. Isso nos leva a refletir sobre o quanto tem peso para as instituições em geral na atualidade aderir a iniciativas que convergem com temáticas, como a que estamos estudando.

Dentre essas iniciativas está a agenda da Organização das Nações Unidas (ONU) 2030 que busca firmar, com todas as nações, um compromisso de alcançar os 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS), desmembrados em 169 metas, com foco no desenvolvimento sustentável global. Destacamos, aqui, os que têm maior relação com a temática dessa pesquisa, que são os objetivos de número oito e nove:

Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos:

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros;

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.

Objetivo 9. Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação

9.1 Desenvolver infraestrutura de qualidade, confiável, sustentável e resiliente, incluindo infraestrutura regional e transfronteiriça, para apoiar o desenvolvimento econômico e o bem-estar humano, com foco no acesso equitativo e a preços acessíveis para todos;

⁶ A empresa que tem o programa que estamos problematizando não tem a certificação dessa ISO26000, porém tem em todos os seus documentos o registro de preocupação e compromisso com a responsabilidade social.

9.2 Promover a industrialização inclusiva e sustentável e, até 2030, aumentar significativamente a participação da indústria no setor de emprego e no PIB, de acordo com as circunstâncias nacionais, e dobrar sua participação nos países menos desenvolvidos (ONU Brasil, 2021, grifos nossos).

Essas metas, para o alcance dos objetivos, tratam-se de desdobramentos de cada um dos ODS para auxiliar as nações, as sociedades e as instituições a atingirem os resultados dentro do prazo pactuado, não deixando nada nem ninguém fora dessa perspectiva, já que essa é a principal ideia da agenda (ONU Brasil, 2021). Conforme é possível observar, nos ODS 8 e 9, observamos a defesa de políticas econômicas para garantias de empregos seguros para todas/es/os, dando ênfase à proteção dos direitos trabalhistas e de atividades laborais seguras a todas/es/os. Igualmente, preveem a criação de ambientes resilientes, que integrem a todas/es/os. Nesses ODSs, encontram-se bases que vão ao encontro do Programa Diversidade, que nos propomos a problematizar.

Em setembro de 2017, a ONU lançou um manual para orientação dos padrões de conduta para as empresas. Esse se denominava “Enfrentando a discriminação contra lésbicas, *gays*, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo”. Esse material tem, como premissa, convidar as empresas privadas a trabalharem políticas inclusivas direcionadas à população LGBTQ+. Segundo o Alto Comissário de Direitos Humanos da ONU, Zeid Ra’ad Al Hussein, as empresas privadas precisam aderir a essa temática para que a população LGBTQ+ tenha seus direitos humanos garantidos (ONU, 2017).

Se quisermos alcançar um progresso global mais rápido rumo à igualdade para lésbicas, *gays*, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo, o setor privado não apenas terá de cumprir com suas responsabilidades de direitos humanos, mas também de tornar-se um agente ativo de mudança (ONU, 2017, p. 2).

Todas essas ações estimulam muitas empresas, dos mais diversos ramos de atuação, a repensarem suas equipes e criarem estratégias para obter equipes mais

plurais, as quais tenham maior representatividade nas sociedades em que estão inseridas.

Sendo assim com esse artigo buscamos problematizar a in/exclusão da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho formal. Para tal feita, trabalharemos com três entrevistas que foram realizadas com executivos de uma multinacional com sede no extremo sul gaúcho que tem um programa de inclusão da diversidade, no qual um dos pilares dessa iniciativa é voltada para gênero e sexualidade. Embora a empresa em questão divida gênero e sexualidade em dois pilares diversos para esse trabalho utilizaremos gênero e sexualidade, pois entendemos que ao utilizarmos a sigla LGBTQIA+, estamos lidando com questões complexas ligadas tanto a gênero quanto a sexualidade.

Além disso, também utilizaremos algumas reportagens que foram divulgadas na *homepage* da empresa, e que estão disponíveis para acesso ao público em geral, entre os anos de 2020 e 2024. Na sequência vamos apresentar uma revisão teórica sobre empregabilidade LGBTQIA+ e o conceito de in/exclusão. A seguir apresentamos os entrevistados, as reportagens, bem como, a análise dos dados.

Empregabilidade LGBTQIA+ e a in/exclusão no mercado de Trabalho

Ao trabalharmos com a empregabilidade da diversidade sexual e de gênero, um estudo, denominado “Credit Suisse”, realizado pelo banco Credit Suisse, sobre o público LGBTQIA+ em 270 empresas, observou que as empresas que apostam na contratação desse grupo haviam crescido 6,5% mais, nos últimos seis anos, que concorrentes que ignoravam a inclusão dessa população. O estudo também demonstrou que as empresas que apostam na inclusão desse público apresentam um aumento no patrimônio e no fluxo de caixa, de 10 a 21% maior que as demais (Bezerra, 2019).

Apesar disso, um levantamento de maio de 2024 realizado pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região (AMATRA 1), apontou que embora

7% da população de brasileiras/os/es, ou seja, 15,5 milhões se identificam como pertencentes a população LGBTQIA+, essas pessoas ocupam apenas 4,5% dos trabalhos formais, o que significa que apenas 1,5 milhões estão formalmente empregadas/os/es. Tais dados nos mostram que ainda existem muitas barreiras que impedem essa parcela da população de se empregar formalmente. Quando nos voltamos para a parcela de pessoas trans, esses números são ainda menores, pois representam apenas 0,38%.

Segundo o Observatório sobre a Empregabilidade para Pessoas LGBT (2020, p. 4):

O trabalho pode ser uma ferramenta de mudança social, mas para que realmente seja, o ambiente de trabalho deve ser saudável e propício para a produção. Um ambiente em que as pessoas se sintam bem, sendo valorizadas e respeitadas. Para a população LGBT, contudo, muitas vezes esse é somente mais um contexto de exclusão, discriminação e desvalorização.

Uma vez que as organizações refletem a sociedade e a discriminação é uma constante na sociedade brasileira, não é incomum, infelizmente as empresas se afirmarem inclusivas, mas não contratarem. Outra possibilidade é contratarem, mas não oportunizarem o crescimento dessas pessoas dentro da empresa.

Ainda de acordo com a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a não discriminação no emprego e ocupação, os países-membros que são signatários devem proteger todas as pessoas contra a discriminação no ambiente de trabalho e também aquelas que estão se preparando para trabalhar ou procurar trabalho. A Convenção 111 trata a discriminação como sendo “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.” (Observatório sobre Empregabilidade LGBT, 2020, p. 10).

Dentro dessa temática da discriminação, um estudo realizado pela *ProudAtWork*, entre 2010 e 2020, mostra que 35% das/dos/des trabalhadoras/es que se identificaram como não heterossexuais em seus ambientes de trabalho já sofreram algum tipo de

discriminação dentro desse ambiente. Desses, ao menos 12% foi realizado por seus líderes diretos. (Observatório sobre Empregabilidade LGBT, 2020).

A LGBTfobia no campo do trabalho acaba por gerar a informalidade, tal situação culmina com a redução de acesso a seguridade social, direitos trabalhistas em geral, e também reforça ainda mais a ideia do microempresariamento de si mesmo. Cada cidadã/ão, deve garantir o enriquecimento de seus conhecimentos, de sua capacidade laboral, de suas habilidade e competências, ou seja, deve estar sempre aprimorando para ampliar seu capital humano, e com isso, tornar-se capaz de competir no mercado de trabalho (Irineu; Oliveira, 2020; Stival, 2018; Lockmann, 2019; Panizza; Moresco, 2023).

Assim, a inclusão dos sujeitos no mercado de trabalho é pautada numa lógica de produtividade. Desse modo, é preciso estar preparada/o/e para desempenhar suas funções com muita competência, oferecendo sua melhor versão à empresa e oportunizando que a equipe que compõe seja a melhor, a que oferece os melhores resultados, os mais inovadores. Desta feita, garantindo a empresa as melhores posições dentro de sua área de atuação.

É preciso então, estar sempre atenta/o/e para não tornar naturalizada a ideia de que tudo bem, se a pessoa não consegue um trabalho formal, ela pode ser um/a/e empreendedor/a/e. Ser alguém que abre seu próprio negócio, ou ser uma motorista de aplicativo, afinal de contas, desempenhar esse tipo de atividade, lhe permitirá fazer seu próprio horário, ser sua/seu chefe. As plataformizações do trabalho, são uma nova forma de oferecer oportunidades de ganhos para todas/os/es que se encontram fora do mercado de trabalho formal, porém não devemos romantizar essas condições, podem servir por um tempo, mas daí a torna-las uma prática comum, pode ser um perigo para a precarização do trabalho, principalmente para quem já está a margem em outras áreas na sociedade (Saraiva, 2022).

Ou seja, abordar sobre in/exclusão da diversidade sexual e de gênero no mercado de trabalho dentro das empresas é muito relevante, para que possamos atuar na redução

dessas discriminações. Porém quando falamos em inclusão, do que exatamente estamos falando? É possível trabalhar com a inclusão sem pensarmos na exclusão?

As autoras Kamila Lockmann e Rejane Ramos Klein (2022, p. 31) no artigo que produziram sobre a inclusão de crianças com deficiência durante o ensino remoto, afirmaram,

Quando utilizamos o termo in/exclusão, não estamos nos aproximando desse projeto totalizador de sociedade no qual se busca uma posição de inclusão como uma condição permanente para todos. Embora a in/exclusão tenha como princípio a inclusão de todos, o termo pretende evidenciar justamente os processos excludentes que podem ocorrer por dentro da própria inclusão. Estar na escola não garante que a inclusão aconteça para todos os sujeitos. A condição de incluído não está assegurada apenas pelo âmbito institucional ou pelo espaço físico ocupado. No caso, a inclusão na escola regular precisa possibilitar a todos o acompanhamento dos processos de ensino e de aprendizagem. Mais do que uma questão que tem sido muito enfatizada ultimamente sobre a adaptação ou flexibilização curricular, precisamos pensar nesse princípio da inclusão como um direito de todos à escolarização.

Assim sendo, quando problematizamos a in/exclusão da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho formal, fazendo uma analogia ao que as autoras nos afirmam sobre in/exclusão, estamos nos propondo a questionar como se dá esse processo desde a oferta, permanência, planos de carreira. As equipes estão realmente dispostas a acolher essas pessoas? Todas/os/es podem participar dos processos seletivos e tem espaço para contratação? Ou as propostas de inclusão já são permeadas pela exclusão?

Cabe destacar que ao pensarmos a inclusão no mercado de trabalho, precisamos perceber que vivemos num momento social, onde ocorre uma mescla entre empreendedorismo, racionalidade neoliberal e governo das/os/es sujeitas/os/es, e isso gerou as condições de possibilidade para a emergência da inclusão produtiva, “um tipo específico de inclusão que requer um investimento constante sobre o sujeito, justamente por ser ele o próprio responsável, não só por se incluir nos jogos do mercado, mas também por se manter incluído.” (Lockmann, 2019, p. 155). A autora reforça que, por meio dessa inclusão, a/o/e sujeito/a/e é, não apenas agregado ao sistema, mas também,

só assim consegue manter-se nele, pois a busca por melhoria, seja pessoal ou coletiva é constante. Essa é a regra do jogo do mercado.

Kamila Lockmann (2013), ao abordar a respeito das políticas de assistência social no Brasil, na contemporaneidade, observa que o imperativo dessas é a inclusão produtiva. Para essa autora, inclusão produtiva “é um tipo específico de inclusão que requer um investimento constante sobre o sujeito, justamente por ser ele o próprio responsável, não só por se incluir nos jogos do mercado, mas também por se manter incluído.” (2013, p. 152). Essa necessidade de investimento constante, em capital humano, é cada vez mais evidenciada. A população é permanentemente alvo de investimentos para se tornar rentável.

Outro aspecto relevante, no que tange à inclusão produtiva, é o fato de que tal conceito é possível, na contemporaneidade, devido à articulação da ideia de inclusão com o individualismo, ou seja, é preciso incluir, e, para tal fato, é preciso que cada um/a/e faça seus aprimoramentos e possa entrar na lógica do mercado, e nele permanecer (Lockmann, 2019).

Sendo assim, as/os/es sujeitas/os/es investem em si para entrarem no mercado de trabalho e ser incluídas. Porém aquelas/es que não se preparam, ou que não atendem as demandas desse mercado permanecem excluídas do mesmo, por isso, compreendemos que ao falarmos de inclusão precisamos problematizar também a exclusão que ocorre automaticamente. Como já abordamos anteriormente aqui, a população trans é muito mais excluída do mercado do que o contrário, uma vez que são pouquíssimas/os/es que conseguem um posto de trabalho formal.

Produzindo e trabalhando com os dados – a metodologia

Conforme as pesquisadoras Dagmar Meyer e Marlucy Paraiso (2012):

Conduzir uma pesquisa de modo seguro, usando cada procedimento que conhecemos com rigidez é aceitar também que essa segurança estreita as possibilidades de caminhos a percorrer, dificulta a ampliação do olhar, inibe as possibilidades de multiplicação das perspectivas e dificulta os processos de invenção. Por isso, é uma prática extremamente importante nas metodologias de pesquisas pós-críticas ressignificar as práticas existentes e inventar nossos percursos com base nas necessidades trazidas pelo problema de pesquisa que formulamos. É preciso traçar linhas que fujam da fixidez, interrogar o que já conhecemos, estarmos abertas a rever, recomeçar, ressignificar ou incluir novos pontos de vista. É necessário, em síntese, numa inspiração nietzschiana, “lançar-nos além de nós” mesmas/os, para que algo novo possa aparecer (Meyer; Paraíso, 2012, p. 42).

É nessa busca do novo, de poder zigzaguar pelos dados produzidos que buscamos conduzir a pesquisa que dá sustentação a essa escrita. Produzimos os dados numa multinacional do agronegócio que tem origem norueguesa, mas que está distribuída em mais de 130 países, dentre esses o Brasil, onde tem sua sede no extremo sul gaúcho. Tal empresa em 2018 lançou um programa de inclusão denominado “Programa Diversidade” com quatro pilares assim concebidos:

- Diferente & Igual (PcD): Formar um grupo de trabalho e apoio aos/as/es profissionais com deficiência para promover o debate e a mudança em toda a organização.
- Por Elas (Gênero): Protagonizar e dar voz à diversidade de gênero, promovendo igualdade, justiça e felicidade.
- Multi Raízes (Etnia): Tratar as questões de etnia e raça, para estarem presentes em todos os cargos da instituição.
- Orgulho “Empresa” (LGBT+): Semear o conhecimento e o diálogo sobre a realidade LGBT+, gerando empatia, respeito e acolhimento.

Segundo todas nossas/os/es entrevistadas/os/es esses pilares foram assim organizados por representarem de certa forma a sociedade brasileira nos estados e cidades onde as fábricas e escritórios da empresa estão situados.

Sendo assim, para a escrita desse artigo, utilizamos três entrevistas⁷ semiestruturadas realizadas entre os anos de 2020 e 2022. Duas entrevistas foram realizadas de forma síncronas, gravadas e transcritas posteriormente e uma foi realizada por escrito, conforme solicitado pelo entrevistado. Bem como utilizamos cinco reportagens que foram publicadas na *homepage* da empresa a qual estamos problematizando o programa “Diversidade”.

Para Marcos Zanette (2017) trabalhar com entrevista para a construção dos dados, permite uma interação entre pesquisador/a/e e entrevistado/a/e, fazendo com que ambos reflitam tanto sobre o que se está perguntando, quando o que se está respondendo. Tal interação é tão relevante, que impacta diretamente na construção ou não de determinadas formulações, ou afirmações que são produções chaves para o desenvolvimento da pesquisa como um todo.

As/os/es participantes são colaboradoras/es da empresa multinacional do agronegócio, na qual estamos analisando seu programa de inclusão da diversidade, e dois são responsáveis pelos pilares de sexualidade a nível nacional dessa iniciativa, e um é responsável pelo Programa Diversidade como um todo na empresa.

O pilar voltado para a sexualidade é denominado **“Orgulho Empresa”** formado a nível central por quatro membras/os/es todas/os/es colaboradoras/es da empresa, responsáveis por formularem um plano de ação para que as pessoas aliadas nas filiais da organização o executem. Tal pilar foi constituído junto ao Programa Diversidade e Inclusão em 2018, e tem como propósito “Semear o conhecimento e o diálogo sobre a realidade LGBT+, gerando empatia, respeito e acolhimento.” (EMPRESA, 2018, p. 2)⁸.

Também cabe destacar que o plano de ação do Pilar tem como objetivos específicos, manter-se atualizado sobre os temas vinculados ao movimento LGBT+ e divulgar tais assuntos nas redes internas de comunicação, participar ativamente de

⁷ As entrevistas em questão fazem parte do projeto que foi aprovado no Comitê de Ética conforme CAAE 4072055.

⁸ Essa referência foi cedida pela empresa para as autoras e por questões de ética não divulgaremos abertamente, porém temos sob nossa tutela caso alguém necessite consultar.

atividades que abordem essa temática e compor o grupo *Pride Connection* (empresas que trabalham com a inclusão de pessoas LGBTQ+), estar em contato permanente com as pessoas que cuidam dos assuntos internos da empresa, para manter o código de ética interno atualizado quanto as legislações referentes a essa temática, e promover e disseminar atividades em datas importantes para o movimento, como o dia 28 de junho dia escolhido para representar a luta por direitos – Orgulho LGBTQ+ (“EMPRESA”, 2018).

Cabe destacar que para identificação das pessoas entrevistadas, utilizaremos as iniciais de seus cargos no momento das entrevistas, abaixo apresentaremos as/os/es mesmas/os/es.

- *Head Global Diversity, Equality and Inclusion* (Responsável global pela Diversidade, Equidade e Inclusão) – HGDEI – Identifica-se como um homem branco, cisgênero, *gay*, casado, com 37 anos, brasileiro, umbandista, pedagogo, nega deficiência, com especialização em gestão de projeto e também em gestão de liderança, e mestrado em gestão de negócios, com 18 meses de empresa.

- Diretor de Compras – DC – *Sponsor*/padrinho do Pilar “Orgulho Empresa” (LGBT+). Identifica-se como um homem branco, cisgênero, *gay*, casado, com 42 anos, inglês, nega religião e deficiências, mestre em matemática, com 18 anos de empresa.

- Assistente Sênior de RH – ASRH – Líder do Pilar “Orgulho Empresa” (LGBTQIA+) – afirma ser um homem branco, brasileiro, *gay*, cisgênero, solteiro, 32 anos, gaúcho, agnóstico, sem deficiência, administrador de empresa, com especialização em comércio exterior, com 8 anos de empresa.

Outro material que utilizamos para realização desse artigo, foram cinco reportagens que foram publicadas na *homepage* da empresa. Essa pesquisa virtual ocorreu no ano de 2023. Ao adentrarmos a página institucional disponibilizada em acesso público na internet, observamos que a instituição deixa acessível, para consulta pública, trinta abas com reportagens sobre acontecimentos que ganham destaques em suas filiais. Ao refinarmos a busca com os descritores, “diversidade sexual, gênero e

inclusão”, encontramos dezesseis reportagens, sendo que onze foram descartadas por não terem relação ao pilar pesquisado. Abaixo apresentamos as chamadas dessas cinco matérias jornalísticas:

- Igualdade e mais resultados: uma equipe diversa que bate recordes;
- “Empresa” formaliza compromissos e amplia promoção de diversidade e inclusão no agronegócio nacional;
- A mudança só acontece de dentro para fora e, com o grupo “Orgulho Empresa”, isso é possível;
- Primeiro Dia Global de Diversidade e Inclusão na “Empresa”;
- Com compartilhamento de ideias e histórias de vida, a Semana de Diversidade, Equidade e Inclusão gerou união em Rio Grande;

Para a análise dos dados trabalhamos com a problematização segundo Michel Foucault, por acreditarmos ser um conceito ferramenta que nos permite um olhar crítico e questionador, para os ditos que ganham luz ao nosso olhar para as narrativas emergentes tanto das entrevistas, quanto das reportagens que utilizamos na construção dos dados de nossa pesquisa. Seguindo as pistas de Foucault, entendemos que:

Problematização não quer dizer representação de um objeto preexistente, nem tampouco a criação pelo discurso de um objeto que não existe. É o conjunto das práticas discursivas ou não discursivas que faz algumas coisas entrar no jogo do verdadeiro e do falso e o constitui como objeto para o pensamento (seja sob a forma da reflexão moral, do conhecimento científico, da análise política etc.) (Foucault, 2010, p. 242).

Dentro dessa premissa, Philippe Chevallier (2015, p. 299) afirma que “A problematização é uma atividade em que se inventam novas maneiras de pensar, não tanto novos conteúdos representativos, mas novas relações entre conteúdos já existentes.”. Como podemos observar na colocação do autor, ao utilizarmos esse conceito ferramenta, buscamos novas formas de pensar sobre a inclusão sexual e de gênero no mercado de trabalho, a partir de algumas enunciações que evidenciamos nas entrevistas e nas reportagens analisadas.

A seguir apresentamos algumas análises e problematizações propostas sobre a inclusão da diversidade sexual, a partir da triangulação entre as narrativas de envolvidas/os/es com essa realidade numa multinacional do agronegócio no Brasil, as reportagens que descrevemos acima e o pilares da população LGBTQIA+.

Problematizações sobre o Programa Diversidade – Pilar de gênero e Sexualidade

Damos início a essa análise ressaltamos que dentre dezesseis matérias jornalísticas que abordavam sobre o Programa Diversidade⁹, apenas cinco tinham uma relação com o pilar “Orgulho Empresa”. Tal fato nos leva a pensar que talvez esse Orgulho não seja tão evidente, ou a inclusão não seja assim tão efetiva, já que outras onze reportagens tratavam sobre a inclusão de mulheres, uma vez que para a empresa, gênero está sendo tratado como um sinônimo de mulher, sendo essa mulher necessariamente cisgênera, já que em nenhuma das reportagens tratou sobre mulheres trans.

Segundo o Dossiê da ANTRA de 2023 que denuncia os assassinatos e demais violências praticadas contra pessoas travestis, transgêneras/os/es e transexuais, a ausência de segurança, o desemprego, a falta da garantia de direitos humanos, a exclusão familiar, as violências cometidas e toda as ausências, somadas a falta de esperança por essa população, leva ao aumento considerável de suicídio por essa parcela da população. Essa afirmação no dossiê reforça a importância de se realizar iniciativas de inclusão das pessoas trans em todas as esferas sociais, sendo a empregabilidade uma dessas garantias fundamentais (Benevides, 2023).

⁹ “Identificamos que a denominação do programa como sendo “diversidade” produz sentidos, já que a empresa está buscando pessoas diversas, não está buscando, necessariamente, a diferença. Desse modo, a empresa, ao escolher por trabalhar com a diversidade, fez a opção pelo diverso e não pelo múltiplo, definindo a diversidade subdivida em quatro pilares – Gênero, LGBT+, Raça/Etnia, PcD. Ao realizar essa subdivisão, ela escolheu quem é essa diversidade que pretende ter em seu quadro de pessoal e não a multiplicidade de sujeitos presentes em nossa sociedade idêntico” (FEIJÓ; RIBEIRO, 2023, p. 19).

No que se refere a essa não presença da população trans, um de nossos entrevistados ASRH – Lider do Pilar “Orgulho Empresa” afirma que:

“Olha eu não posso te garantir que o programa realmente funciona, pois comigo eu sei que eu fui contrato, porque eu tinha as qualificações necessárias e porque eu era gay, mas eu não posso garantir isso em todas as filiais, em todos os setores. Por exemplo, eu desconheço que tenhamos pessoas trans na empresa, eu sei que tem vários que se identificam como gays, e como lésbicas, mas as outras identidades eu não vejo muito”.

Podemos identificar na afirmação desse entrevistado que ele enquanto um homem gay, branco, cisgênero, percebe a presença de outras pessoas com características semelhantes as suas, assim como mulheres que se identificam como lésbicas, mas que são também cisgêneras, já não fica evidenciado dentro do quadro funcional uma diversidade sexual e de gênero. Tal fato vai ao encontro com os achados dos estudos citados anteriormente, nos quais fica evidenciado que a população trans é ainda uma porcentagem muito pequena em empregos formais, assim como coaduna com o dossiê da ANTRA, que embora seja de suma importância a oportunidade laborativa para essa população ainda não é frequente a oferta de trabalho para tais sujeitas/os/es.

É importante lembrar que a população LGBTQIA+ sofre com uma espécie de hierarquia social, que tem múltiplas intersecções, como gênero, orientação sexual, raça/etnia, classe social, escolaridade entre muitas outras questões. Cabe destacar que quanto mais fatores entrelaçamos na nossa análise com relação a essas/es sujeitas/os/es maiores ou menores são as suas chances de ser incluídos em determinados espaços, sejam esses a escola, a Universidade, a família, espaços de lazer, mercado de trabalho formal, entre outras possibilidades de interação interpessoal (Irineu; Oliveira, 2020; Butler, 2022; Panizza; Moresco, 2023).

Em nossos estudos estamos tomando os conceitos de gênero e sexualidade como construções sociais, culturais e históricas que ao correlacionarem comportamentos, linguagens, representações, crenças, identidades, posturas, inscrevem tais constructos no

corpo, através de estratégias de poder/saber. Sendo assim, até mesmo antes de nascermos, ainda durante a gestação, vamos sendo interpelados e produzidos como sujeitas/os/es pertencentes a um gênero e uma sexualidade. Com isso, ao nascermos já começamos a ser ensinados a produzir e reproduzir modos de ser, agir, pensar, falar, que vai naturalizando e normalizando alguns modos de ser em detrimento de outras/os/es. (Louro, 2008; Rodrigues, Ribeiro; Rizza, 2021).

Dentro dessa premissa uma das reportagens que analisamos afirma que **A pluralidade nos espaços da “Empresa” Brasil é prioridade**, essa fala foi proferida pela colaboradora de Recursos Humanos (CRH). Porém de qual pluralidade estamos falando? Dentre os entrevistados temos três homens gays, brancos e cisgêneros, as reportagens apresentam histórias de mulheres ou homens cisgêneras/os/es, todas/os/es com formação técnica ou superior, na sua grande maioria brancas/os/es.

Segundo Bruno Reis Lima (2021, p. 1205) “A heterossexualidade não é tanto uma prática sexual dentro de uma diversidade de possibilidades, mas uma instituição compulsória (Rich, 2012) e um regime político (Wittig, 1992), o qual produz e naturaliza a existência do binômio homens e mulheres”. Sendo assim, aquilo que é praticado por pessoas identificadas como heterossexuais, não precisa ser adjetivada, já o que está relacionado a sexualidades desviantes, precisa ser sinalizado, o que coaduna com o nome do pilar “Orgulho Empresa” e com as descrições das vagas como sendo abertas a todas as identidades sexuais, mas que ao fim e ao cabo, não são realmente todas, acabam recorrendo nas que mais se aproxima de uma cisheteronormatividade.

Tal fato também pode ser identificado na reportagem realizada para enfatizar a adesão da mesma ao “Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+” e a Rede Empresarial de Inclusão Social (RIS) que inclui pessoas com deficiência, o Presidente de RH da Empresa (PRH) afirmou que *“Valorizamos nossos colaboradores, independentemente de cor, etnia, orientação sexual, identidade de gênero e buscamos cada vez mais representar em nossas equipes a diversidade do país, promovendo um ambiente de respeito e colaboração.”*

Ou seja, não é toda e qualquer pessoa, mas sim, aquelas pessoas que representem a pluralidade da sociedade na qual a empresa está inserida. O que nos leva a pensar que em locais mais conservadores, talvez esse pilar não tenha sequer representação, pois as pessoas podem não se sentir encorajadas a se identificarem como sendo pertencentes a comunidade LGBTQIA+.

Segundo Rogério Junqueira (2013) o processo de inclusão ainda é heteronormativo, trazendo essa afirmação para dentro de nossa pesquisa, percebemos que assim sendo a um reforço de que sim, valorizam-se os diversos, mas antes é importante deixar esclarecido, que se valoriza a todas/os/es trabalhadoras/es, e também essas/es “outras/os/es”.

Processos heteronormativos de construção de sujeitos masculinos obrigatoriamente heterossexuais se fazem acompanhar pela rejeição da feminilidade e da homossexualidade, por meio de atitudes, discursos e comportamentos, não raro, abertamente homofóbicos. Tais processos – pedagógicos e curriculares – produzem e alimentam a homofobia e a misoginia, especialmente entre meninos e rapazes. Para eles, o “outro” passa a ser principalmente as mulheres e os gays e, para merecerem suas identidades masculinas e heterossexuais, deverão dar mostras contínuas de terem exorcizado de si mesmos a feminilidade e a homossexualidade. Eles deverão se distanciar do mundo das meninas e ser cautelosos na expressão de intimidade com outros homens, conter a camaradagem e as manifestações de afeto, e somente se valer de gestos, comportamentos e ideias autorizados para o “macho” (LOURO, 2004a). À disposição deles estará um arsenal nada inofensivo de piadas e brincadeiras (machistas, misóginas, homofóbicas etc.) e, além disso, um repertório de linhas de ação de simulação, recalque, silenciamento e negação dos desejos “impróprios” (Junqueira, 2013, p. 485).

Ou seja, a heterossexualidade leva as pessoas, a justificarem tudo e qualquer coisa, quando vão se manifestar enquanto aliadas a causas dos não-heteros. No caso do presidente dos recursos humanos faz uma fala que busca enfatizar a importância de ter um programa de inclusão da diversidade, e de estarem naquele momento assinando mais uma parceria, em busca de avançar com a inclusão de pessoas LGBTQIA+, porém inicia sua colocação afirmando que valorizam a todas/os/es independente de qualquer

aspecto, mas reconhece que ter uma equipe diversa é muito importante para que a empresa atinja seus objetivos.

Cabe destacar aqui que os objetivos almejados pela empresa de acordo com os entrevistados são estar entre as melhores no mercado seja quanto aos produtos que oferta, seja como um empregador que contrata e acolhe a todas/os/es independente de suas características pessoais. Como podemos identificar nessa fala do *Head Global Diversity, Equalit and Inclusion* (Responsável global pela Diversidade, Equidade e Inclusão) – HGDEI:

“Você tem que estar na comunidade local. Você tem que estar se relacionando com essa comunidade. Tem que aprender quais são os costumes, os ritos. Qual que é a linguagem que a gente vai ter ali junto com essa comunidade. Para que um dia, essa comunidade possa olhar para a “empresa” e a “empresa” ser a employer of choice (empregador de preferência) dela. Para que a “empresa” seja a marca empregadora que esteja na cabeça dela quando ela for trabalhar. Então a gente tem tudo isso”.

Novamente ganha destaque aqui o conhecer a comunidade de forma minuciosa para que essa parcela da população compreenda a organização como uma referencia enquanto empregador. De fato, não identificamos iniciativas descritas para a inclusão da população em questão dentro da empresa, mas sim essa necessidade de se afirmar inclusiva, de relatar a todas/os/es que existe uma vontade de incluir. Porém como incluir, ou o que de fato está sendo proposto para que tal inclusão ocorra não é relatado em nenhuma das entrevistas ou reportagens. Inclusive dentro dessa premissa, quando indagado sobre o que o programa estaria fazendo para incluir, o Diretor de compras respondeu,

“Para mim, pessoalmente, dois pontos são muito importantes: 1) precisamos garantir que todos os funcionários recebam o mesmo tratamento, o que significa que não haverá diferenças salariais devido ao gênero ou raça, boas oportunidades de carreira independentemente do gênero ou da cor da pele, condições semelhantes em momentos importantes da sua vida (como adoção por um casal gay), não negar certos empregos por causa da deficiência e 2) certificar-se de que TODOS são respeitados por quem são, criando consciência para as pessoas. Sobre este último ponto: muitas vezes as pessoas reagem de uma forma discriminatória porque nunca tiveram ninguém explicando “o desconhecido” para elas. E é isso que um programa de diversidade também pode fazer.”

Sem dúvida, é muito importante que não ocorra discriminação dentro da empresa e que todas/os/es as/os/es trabalhadoras/es possam ter um crescimento de carreira. Porém como é possível levar as pessoas para compor as equipes? Essa questão não é respondida, nem mesmo é dado algum sinal de possíveis caminhos para tal pergunta.

Algumas considerações

Sem dúvida, iniciativas que visam incluir a população LGBTQIA+ no mercado de trabalho devem ser estimuladas e são sempre muito importantes. Haja vista, que a falta de oportunidade para essa população as/os/es coloca cada vez mais a margem, e pode leva-las/los/les inclusive ao suicídio, que tem crescido consideravelmente, de acordo com o Dossiê sobre violência contra a população LGBTQIA+ produzido pela ANTRA em 2023 (Benevides, 2023).

Porém, não podemos romantizar tais iniciativas, pois elas são permeadas por uma racionalidade neoliberal, na qual é preciso incluir para que todas/os/es possam produzir, ter renda e com essa renda consumir, numa lógica de mercado. Além disso, tais programas são pensados em geral, dentro de uma racionalidade cisheteronormativa que acaba perpetuando a ideia de nós e eles, os heteros e os não-heteros, as pessoas cisgêneras e as trans, os “normais” e os “anormais”.

Essa dualidade não colabora para a formação de equipes múltiplas e plurais, nas quais haja de fato lugar para a diferença. Acabamos por termos programas que

prometem inclusão para a população LGBTQIA+, mas entregam alguns postos de trabalho para lésbicas, gays, bissexuais, e quiçá, algumas outras identidades que de alguma forma se aproximem de uma identidade cisgênero e heterossexual.

Sendo assim, evidenciamos a importância de, cada vez mais, a temática da inclusão das diversidades, em especial das diversidades sexuais e de gênero, esteja presente em todos os espaços educativos. Já que entendemos que todos os locais podem promover, de alguma forma, um possível aprendizado e reafirmar, de certo modo, o jeito de ser um/a/e cidadã/ão/e na sociedade. Sendo a nossa sociedade patriarcal, na qual as relações de poder são marcadas por uma subordinação das mulheres em relação aos homens, bem como por uma cisheteronormatividade, tornando as demais formas de performar gênero e sexualidade como dissidentes. É fundamental que as temáticas que envolvam gênero e sexualidade estejam presentes em todos os locais, sendo o mercado de trabalho um desses espaços.

Sem dúvida, cada vez mais, faz-se necessário que promovamos, sim, a inclusão de todas/os/es, em todos os espaços, bem como o respeito e o amor a/ao/e próxima/o/e como um ato político (Lockmann, 2022). No entanto, precisamos estar atentas/os/es para reconhecer as armadilhas que a racionalidade neoliberal traça, quando captura pautas dos movimentos sociais e as utiliza a fim de, assim, tornar a ideia de que tudo e todas/os/es podem e devem funcionar como um mercado. Assim, somos todas/os/es produto e produtor/a/e, consumo e consumidor/a/e, matéria-prima e mão-de-obra, e, com isso, vamos naturalizando situações e nos deixando levar por essa lógica, sem perceber as armadilhas desse sistema.

Bem como, não devemos romantizar a inclusão, como algo de uma benevolência sem igual, pois em geral, ao incluirmos alguns, outros estão necessariamente sendo excluídos, seja por falta de formação, perfil não adequado a vaga disponível, enfim, por uma série de razões outras. Além disso, a inclusão também pode se dar de forma superficial, a empresa pode se afirmar inclusiva, contratar algumas identidades apenas, afirmar-se LGBTQIA+ inclusiva, mas de fato excluir a grande maioria das existências

que compõem esse grupo identitário, mas como apresenta nas suas redes sociais e no discurso de seus líderes afirmações como “Somos diversos, somos plurais, valorizamos a diferença, somos “empresa””, vendem uma ideia de inclusão que os dados analisados não confirmam.

Referências

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO 26000. Diretrizes de Responsabilidade Social. Rio de Janeiro: ABNT, 2012.
- ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO (AMATRA 1). Cartilha de direitos da comunidade LGBTQIAPN+. Paraná: 2024. Disponível em: <https://www.amatra1.org.br/noticias/?cartilha-de-direitos-da-comunidade-lgbtqiapn-e-la-ncada-no-21o-conamat> . Acesso em 10 de setembro de 2024.
- BENEVIDES, Bruna, Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2023. Antra (Associação Nacional de Travestis e Transexuais). Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2024. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2022/01/dossieantra2022-web.pdf>. Acesso em 30 de abril de 2024.
- BEZERRA, Sabrina. Mulheres ocupam 20% das cadeiras de conselhos de administração no mundo. **Época Negócios**: out/2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2019/10/mulheres-ocupam-20-das-cadeiras-de-conselhos-de-administracao-no-mundo>. Acessado em 20/04/2020.
- BUTLER, Judith. Desfazendo gênero. São Paulo: Ed. Unesp, 2022.
- BROWN, Wendy. O Frankenstein do neoliberalismo: liberdade autoritária nas “democracias” do século XXI. In: RAGO, Margareth; PELEGRINI, Maurício (Org.). **Neoliberalismo, feminismos e contracondutas**: perspectivas foucaultianas. São Paulo: Intermeio, 2019. p.17-49
- CHEVALLIER, Philippe. Que quer dizer fazer uma história das problematizações? Tradução de CHEVALLIER, P. Que veut dire faire une hisoire des problématisations? In: BLOQUET, D.; DUFAL, B. & LABEY, P. (Dir.). Une histoire au présent. Les historiens et Michel Foucault. Paris: CNRS, 2013, p. 121-135. Tradutor: Alessandro Francisco. **Mnemosine**, v. 11, n. 2, p. 298-312, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/mnemosine/article/view/41600/28869> Acesso em: 30/10/2023.
- DELMONDEZ, Polianne; NASCIMENTO, Wanderson F. do. Sujeitos da Diversidade. In: PULINO, Lúcia H. C. Z. et.all. (org.). **Educação e Diversidade Cultural**. Vol. 1. Brasília: Paralelo 15, 2016.
- FEIJÓ, Ana Paula Sepck; RIBEIRO, Paula Regina Costa. Problematizações sobre

diversidade e diferença e a relação com a racionalidade neoliberal no mercado de trabalho do agronegócio. **RELACult** – Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade, v. 9, n. 1, p. 01-23. jan./jun. 2023. Disponível em: <https://periodicos.claec.org/index.php/relacult/article/view/2248/1597> Acesso em 08/05/2023.

FOUCAULT, Michel. **O Nascimento da Biopolítica**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FOUCAULT, Michel. **Os Anormais**. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

IRINEU, Bruna A.; OLIVEIRA, Brendhon A. Um Balanço das Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Renda Para a População LGBT no Brasil e na Argentina (2004-2014). **Revista Direitos Humanos e Democracia**: Ed. Unijuí, Ano 8, n. 16. Jul/Dez. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21527/2317-5389.2020.16.40-55> Acesso em 06/11/2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO 26000. Diretrizes de Responsabilidade Social. Diretrizes para Responsabilidade Social. Rio de Janeiro: ABNT, 2012.

JUNQUEIRA, Rogério. Pedagogia do armário: a normatividade em ação. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 7, n. 13, p. 481-498, jul./dez. 2013. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4255854/mod_resource/content/1/PedagogiaDoArmario_RogérioJunqueira.pdf Acesso em 05 de maio de 2023.

LIMA, Bruno R. A dança hétero: coreografias sociais da cis-heterossexualidade compulsória. In: ANAIS DO VI CONGRESSO DA ANDA, 2021, Salvador. Anais eletrônicos... Campinas, Galoá, 2021. Disponível em: <https://proceedings.science/anda/anda-2021/trabalhos/a-danca-hetero-coreografias-sociais-da-cis-heterossexualidade-compulsoria?lang=pt-br> Acesso em: 30 de maio de 2023.

LOCKMANN, Kamila. A proliferação das Políticas de Assistência Social na Educação Escolarizada: estratégias da governamentalidade neoliberal. 2013. Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.

LOCKMANN, Kamila. **Assistência social, educação e governamentalidade neoliberal**. 1ª ed. Curitiba: Appris, 2019.

LOCKMANN, Kamila. A erosão da democracia e a emergência de uma formação neofascista no Brasil contemporâneo. In: RIBEIRO, Paula R. C.; MAGALHÃES, Joanalira C.; BOER, Raphael A. de. (Org.). **(Re)existir, (re)inventar, pesquisar**: entrelaçamentos de corpos, gêneros e sexualidades. Rio Grande, RS: Ed. da FURG, 2022. p. 204-230.

LOCKMANN, Kamila.; KLEIN, Rejane, R. Processos de in/exclusão de alunos com deficiência em tempos de sindemia cóvica. **Ciências e educação**, Bauru, n. 28, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1516-731320220048>. Acesso em 11 de setembro de 2024.

LOURO, Guacira Lopes. Gênero e Sexualidade: pedagogia contemporâneas. **Pro-Posições**, v. 19, n. 2, p. 17-23, maio/ago. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pp/a/fZwcZDzPFNctPLxjzSgYvVC/?format=pdf&lang=pt>

Acesso em 21 de março de 2023.

MEYER, Dangmar E.; PARAÍSO, Marlucy A. Metodologias de pesquisas pós-críticas ou Sobre como fazemos nossas investigações. In: MEYER, Dangmar E.; PARAÍSO, Marlucy A. (Org.) Metodologia de pesquisa pós-crítica em educação. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2012. p. 15-23.

OBSERVATÓRIO SOBRE A EMPREGABILIDADE DE PESSOAS LGBT. Brasília: 2020. Disponível em:

<https://gay.blog.br/wp-content/uploads/2020/09/empregabilidadetrans.pdf> . Acesso em 09 de setembro de 2024.

ONU. **Padrões de Conduta para Empresas** – Enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo. Set. 2017. Disponível em: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Padroes-de-conduta-para-empresas.pdf> . Acessado em 20 de novembro de 2023.

ONU BRASIL. **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/>. Acessado em 08/02/2021.

PANIZA, Maurício D. R.; MORESCO, Marcielly C. À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e mundo do trabalho. **FGV EAESP ERA**, São Paulo, v. 62, n. 3, p.01-20. maio/2022. Disponível em: <https://doaj.org/article/5047290acd8c4699a3bf17d674647d86> Acesso em: 18 de abril de 2023.

RODRIGUÊS, Évelin P.; RIBEIRO, Paula R. C.; RIZZA, Juliana L. Gênero e sexualidade nos espaços educativos: em foco enunciações de estudantes do ensino superior. **Humanidades & Inovação**, Palmas, v. 7, n. 27, p. 47-60, 2020. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/issue/view/94> . Acesso em 20 de fevereiro de 2023.

SARAIVA, Karla. Educação, Trabalho e Subjetividades: do trabalhador disciplina ao morto de fome individualizado. In: TRAVERSINI, Clarice S.; *et.al.*; (Org.). **Alfredo Veiga-Neto: modos de ser e pensar junto com Michel Foucault**. São Carlos: Pedro & João Editores, 2022. 531p. p. 413-428. Disponível: <https://www.researchgate.net/publication/364949664> Acesso em 06/11/2023.

SANTOS, Renato E dos. **Diversidade, espaço e relações étnico-raciais** – O negro na Geografia do Brasil. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

STIVAL, Mônica L. O sujeito do (Neo)liberalismo. In: RESENDE, Haroldo de. (Org.) **Michel Foucault: a arte neoliberal de governar e a educação**. São Paulo: Intermeios, 2018. p. 157-170.

LGBTQIA+ employability: problematizations about in/exclusion initiatives in the job market

Abstract: This article aims to problematize the in/exclusion of the LGBTQIA+ population in the formal job market. To this end, we used data produced in interviews and videos, from a case study in a multinational agribusiness company, which has a factory in the extreme south of Rio Grande do Sul. To analyze the data, we used Michel Foucault's concept of problematization. This study shows us that although inclusion initiatives are increasingly frequent among employers, job openings are still thought of and idealized from a cisheteronormative perspective, which somehow ends up limiting the inclusion of subjects who do not fit this normative standard.

Keywords: LGBTQIA+ employability; problematization; job market.

Recebido: 20/09/2024

Aceito: 21/10/2024