

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS
WELLINGTON FERNANDO NASCIMENTO

**DUPLO ESTIGMA: OS DESAFIOS E ENFRENTAMENTOS DO HOMEM IDOSO GAY
CISGENERO PERTENCENTE AO GRUPO LGBTQIAPN+ NO MERCADO DE
TRABALHO**

São Carlos

2024

WELLINGTON FERNANDO NASCIMENTO

**DUPLO ESTIGMA: OS DESAFIOS E ENFRENTAMENTOS DO HOMEM IDOSO
GAY CISGENERO PERTENCENTE AO GRUPO LGBTQIAPN+ NO MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Tecnologia em
Gestão Empresarial da Faculdade de
Tecnologia de São Carlos, como requisito
parcial à obtenção do Título de Tecnólogo
em Gestão Empresarial

Orientadora: Prof. Dra. Claudia Silvana da Costa

São Carlos

2024

RESUMO

A população brasileira tem passado por acentuadas transformações no seu perfil etário, mostrando claramente um quadro de envelhecimento populacional, onde o processo de envelhecimento é caracterizado por alterações fisiológicas no organismo da pessoa e responsáveis pelo aumento da vulnerabilidade do indivíduo, o que o torna progressivamente marginalizado/excluído do mercado de trabalho. Tal fato, não é diferente com o homem *gay* cisgênero idoso, que enfrenta desafios específicos no mercado de trabalho, como a discriminação pela idade e orientação sexual, tornando-se obstáculos na sua inclusão e permanência no mercado de trabalho. Buscando analisar os fatores integrantes do duplo estigma que sofrem o homem idoso *gay* cisgênero no mercado de trabalho, identificando os desafios enfrentados para esta faixa etária e as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho, este estudo busca identificar os desafios e preconceitos enfrentados pelo homem idoso *gay* cisgênero no mercado de trabalho. Para esta análise, foram realizadas pesquisas bibliográficas, observando-se os estudos que abordam a situação do homem *gay* cisgênero idoso no mercado de trabalho, serão utilizadas bases de dados científicas e fontes relevantes para a temática, como artigos científicos, livros, dissertações e teses, além de bases de dados como *Scopus*, *Web of Science* e *Google Scholar*.

Palavras chaves: Idoso; *Gay* Cisgênero; Mercado de Trabalho;

ABSTRACT

The Brazilian population has undergone marked changes in its age profile, clearly showing a picture of population aging, where the aging process is characterized by physiological changes in the person's body and responsible for increasing the individual's vulnerability, which makes them progressively marginalized /excluded from the job market. This fact is no different for elderly cisgender gay men, who face specific challenges in the job market, such as discrimination based on age and sexual orientation, becoming obstacles to their inclusion and permanence in the job market. Seeking to analyze the factors that make up the double stigma that cisgender gay elderly men suffer in the job market, identifying the challenges faced by this age group and the difficulties faced in the job market, this study seeks to identify the challenges and prejudices faced by gay elderly men cisgender in the job market. For this analysis, bibliographical research will be carried out, observing studies that address the situation of elderly cisgender gay men in the job market, scientific databases and sources relevant to the topic will be used, such as scientific articles, books, dissertations and theses, in addition to databases such as *Scopus*, *Web of Science* and *Google Scholar*.

Keywords: Elderly; Cisgender Gay; Job market.

Introdução

A população brasileira tem passado por acentuadas transformações no seu perfil etário desde meados da década de oitenta, devido à diminuição dos níveis de fecundidade e de mortalidade, evidenciando assim, um envelhecimento populacional variável, tido como uma mudança na estrutura etária da população, com contextos sociais diversos, de forma irreversível e mundial.

No Brasil, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a estimativa é de que um quarto da população brasileira será de idosos no ano de 2043, sendo considerada idosa a pessoa com sessenta anos de idade ou mais. De acordo com BARBIANI (2018), este grupo já representa pelo menos 10% da população brasileira, representando uma mudança na pirâmide etária.

No processo de envelhecimento, alterações fisiológicas ocorrem no organismo da pessoa idosa e essas alterações são responsáveis pelo aumento da vulnerabilidade, o que torna o indivíduo progressivamente marginalizado e ou excluído do mercado de trabalho, ficando, deste modo, um *déficit* quanto seu sustento e subsistência, bem como em relação a ser um suporte econômico familiar. (AGUIARO, 2016; VIEGAS; BARROS, 2016)

Atualmente no Brasil, conforme audiência pública ocorrida no ano de 2021 na Câmara dos Deputados de São Paulo, promovida pela Comissão dos Direitos da Pessoa Idosa, cujo foco foi a criação de políticas públicas de apoio à população LGBTQIAPN+ idosa, foi apontada a discriminação em Instituições de Longa Permanência de Idosos – ILPIs, e a dupla invisibilidade do tema, que une o preconceito contra os mais velhos e contra os homossexuais. Assim, ser pessoa idosa e pertencente ao grupo LGBTQIAPN+¹, tornou-se um fator de risco para redução da possibilidade de permanência e inserção no mercado de trabalho.

De acordo com Maria Luiza Póvoa Cruz, presidente da Comissão Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa do IBDFAM detalha que a população LGBTQIAPN+, quando envelhece, tende a ser alvo de duplo estigma. “De forma abrangente e generalista, posso dizer que, por ser idoso é considerado um peso ao sistema que exige, a cada dia, mais produtividade, e na sua sexualidade, são indivíduos desprovidos de desejo. Neste cenário absurdo, nasce a depressão, a solidão, o medo e o desamparo social e político.”

¹ LGBTQIAPN+ é uma sigla que abrange pessoas que são Lésbicas, Gays, Bi, Trans, Queer/Questionando, Intersexo, Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pan/Pôli, Não-binárias e mais.

Neste sentido, o presente artigo tem como objeto de estudo analisar os fatores integrantes do duplo estigma que sofrem o homem idoso *gay* cisgênero no mercado de trabalho, tendo em vista que a realidade do homem *gay* cisgênero idoso ainda é um tema pouco explorado. Verificando como a situação ocupacional de homens *gays* idosos podem ser afetados por uma série de barreiras no mercado de trabalho, dentre elas a discriminação, o preconceito e os estereótipos. Visando que os resultados deste estudo possam colaborar com a maior difusão de reflexões sobre a temática e conscientização da sociedade/empresas sobre as questões enfrentadas pelos homens *gays* idosos no mercado de trabalho, fomentando políticas públicas e práticas inclusivas que promovam a igualdade de oportunidades e tratamento justo para homens *gays* idosos no mercado de trabalho.

2. DESENVOLVIMENTO/FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Conceitualizando a sigla LGBTQIAPN+ e o pertencimento do homem *gay* neste grupo

Os fatores que levam ao estigma do homem idoso *gay* cisgênero no mercado de trabalho compreendem questões que englobam o preconceito e a discriminação no local de trabalho como desafios a serem enfrentados por indivíduos LGBTQIAPN+.

Segundo os autores BERTOLINI; OLIVEIRA; AMARAL (2022), a sigla LGBTQIAPN+ abrange pessoas que são Lésbicas, Gays, Bi, Trans, Queer/Questionando, Intersexo, Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pan/Pôli, Não-binárias e mais. E, de acordo com LEITE (2014), por cisgênero considera-se o indivíduo que se identifica com o seu gênero de nascença.

O homem *gay* cisgênero, objeto deste estudo, se insere nesse macro grupo através da sigla (G), a qual traz ainda em sua composição outras tantas subdivisões. Mas, de acordo com, o Comitê de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade e a Secretaria de Comunicação Social do TRT-RS, a palavra “gay” advinda da língua inglesa, significava “alegre”, sendo que mudança do significado para homossexual remonta aos anos de 1930, se estabelecendo definitivamente como o termo preferido por homossexuais para se autodescreverem apenas nos anos 1960. Modernamente, a palavra *gay* se refere tipicamente aos homens; enquanto lésbica se refere às mulheres homossexuais.

Neste contexto, a orientação sexual *gay* se refere aos homens (cisgênero ou transgênero) que se sentem atraídos por outros homens (também cis ou trans), mas que não

precisam ter tido, necessariamente, experiências sexuais com outras pessoas do gênero masculino para se identificarem como *gays*. Assim, a orientação sexual, cujos termos da heteroafetividade, homoafetividade e bifaetividade se fazem presentes, trata da forma como um indivíduo se relaciona com o sexo e se sente atraído por outros indivíduos.

2.2 – Orientação Sexual e a inclusão no mercado de trabalho

Para os autores BENEDETTO; BONIN; WAMSER (2020), a sexualidade humana é considerada uma dimensão social cujo desenvolvimento é determinante na constituição dos sujeitos, que envolve quatro aspectos importantes, que são: gênero, papel sexual, identidade e orientação sexual. O gênero corresponde ao sexo do indivíduo; o papel sexual diz respeito ao comportamento de gênero que o indivíduo desempenha na sociedade; a identidade está relacionada à forma como o indivíduo se percebe em relação ao gênero que possui; e a orientação sexual se refere à atração que o indivíduo sente por outros indivíduos, o que geralmente envolve questões sentimentais e sexuais.

O tratar da sexualidade humana, em especial, dos aspectos da identidade e da orientação sexual, as quais fazem parte da dignidade humana, envolve questões afetivas, comportamentos, papéis esperados e desempenhados na sociedade, além de *tabus* e interdições nas mais diversas esferas, bem como a presença do preconceito e da hostilidade social/individual contra os homossexuais e de outros grupos minoritários, que servem como um forte mecanismo da manutenção de hierarquias sociais (morais, econômicas, políticas, raciais, de gênero), podendo, deste modo, ser considerada uma forma de homofobia. (BENEDETTO; BONIN; WAMSER, 2020)

Em virtude do preconceito, seja este velado ou explícito, do medo da violência e de tantos outros fatores, as pessoas que fazem parte da comunidade LGBTQIAPN+ vivem em alerta, visto que a todo momento vivenciam/sofrem o processo de exclusão, seja nas relações cotidianas ou nas laborais. Tanto isso é fato, que pesquisa (2020) realizada pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e Universidade de Campinas (Unicamp) apontam que esse grupo se encontra mais vulnerável ao ingresso no mercado de trabalho, ao desemprego e à depressão. Coadunado a esta realidade, o *site* G1 (2020), divulgou a pesquisa Demitindo Preconceitos, realizada com profissionais de recursos humanos de 14 estados brasileiros, detectando que 38% das empresas têm restrições em contratar profissionais LGBTQIAPN+.

De acordo com a coordenadora do TransVida, Maria Eduarda Aguiar o preconceito e a discriminação são dois fatores que prejudicam parte da população brasileira no que tange

o desenvolvimento da sua força de trabalho e talentos profissionais, segundo ela: "temos um número grande de pessoas no nosso país que estão sendo impedidas de produzir e de trabalhar. E não é porque não sejam capazes. É por conta de discriminação" (AGUIAR, 2022). Neste sentido, a inclusão no mercado de trabalho se torna algo cada vez mais difícil e intangível, visto que o preconceito impede que muitos profissionais tenham ou alcancem uma oportunidade de emprego, fato que se faz presente também para o homem *gay* cisgênero idoso, o qual enfrenta o preconceito por sua orientação sexual, o estigma e a discriminação pela idade.

A palavra "estigma", segundo Goffman (1982), se remete aos gregos, que entendiam o estigma como a marca de um corte ou queimadura no corpo, significando algo de mal para a convivência social, devendo ser evitado, pois esta marca torna o indivíduo inferiorizado e incapaz para ações e convívio social. Dessa forma, o estigma exerce poder de controle das ações do indivíduo e reafirma a deterioração da sua identidade social e, portanto, deve ser afastado/excluído da sociedade.

No caso do homem idoso *gay* cisgênero, este vivencia o duplo estigma, por ser considerado "velho" e por ser "homossexual". Assim, tem sua imagem e identidade estigmatizadas, deterioradas e marginalizadas ao longo do tempo, o que faz com que o acesso e inclusão ao mercado de trabalho se torne ainda mais difícil ou impossível, diante dos impactos proporcionados em suas habilidades de empregabilidade e o acesso a oportunidades adequadas de trabalho (LEITE, 2014).

Embora existam leis de proteção contra a discriminação no trabalho, o preconceito, a segregação e a discriminação prevalecem, ocasionando consequências negativas, como: a obtenção de uma vaga de menor qualificação/renda e falta de benefícios; o desemprego ou, em decorrência das incertezas profissionais e da falta de emprego/renda, a prostituição. Tanto isso é fato, que na pesquisa realizada em 2019 pela *Center for Talent Innovation*, trouxe dados inquietantes sobre a comunidade LGBTQIAPN+, segundo o levantamento realizado, 61% de funcionários gays e lésbicas escondem sua sexualidade de gestores e colegas em razão do medo de perderem o emprego, sendo que os números são altos em várias áreas: 33% das empresas do Brasil não contratariam para cargos de chefia pessoas LGBTQIAPN+; 41% dos funcionários LGBTQIAPN+ afirmaram terem sofrido algum tipo de discriminação em razão da sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho; e 90% de travestis se prostituem por não terem conseguido nenhum outro emprego, até mesmo os que têm boas qualificações profissionais.

2.3 – Envelhecimento numa perspectiva biológica, psicológica e social

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), em 2050, o número de pessoas com mais de 60 anos chegará a dois milhões, representando um quinto da população mundial. De acordo com o Censo 2022, o Índice de envelhecimento no Brasil subiu de 30,7, em 2010, para 55,2 em 2022, indicando que há 55,2 idosos para cada 100 crianças de 0 a 14 anos, sendo considerada pessoa idosa no Brasil aquela com 60 anos ou mais, grupo que já representa mais de 10% da população brasileira, evidenciando assim, uma mudança na pirâmide etária brasileira nos últimos anos (BRASIL, 2006; DIEL; BARBIANI, 2018).

O envelhecimento do indivíduo é um processo no qual alterações fisiológicas ocorrem no organismo da pessoa idosa e são responsáveis pelo aumento da vulnerabilidade às doenças, mudanças nos aspectos psíquicos, físicos, sociais e funcionais, que fazem com que a pessoa idosa, se torne progressivamente dependente de cuidados, não somente no que diz respeito à necessidade de assistência e atenção à saúde, como também no suporte econômico e afetivo. (AGUIARO, 2016; VIEGAS; BARROS, 2016).

A velhice, com seus vários conceitos construídos ao longo do tempo, é tida como um processo natural, caracterizado por declínios fisiológicos individuais, bem como por um processo sociológico, no qual se estabelecem as regras, relacionadas com as mudanças da identidade e a percepção da pessoa idosa (NERI, 2014; LEITE, 2014). Neste contexto, torna-se importante entender que o processo de envelhecimento é também um processo de transformação individual, no qual a velhice é uma etapa que não representa o fim da vida, mas um momento de ressignificação ao indivíduo.

Assim, os dados estatísticos apontam que população brasileira tem tomado novos rumos no que diz respeito à expectativa de vida, sendo que as questões referentes ao envelhecimento necessitam serem melhores acolhidas, visto que é um momento que o idoso fica cada vez mais vulnerável em diversos aspectos, dentre eles os relacionados à saúde, com o aparecimento de doenças crônicas e degenerativas, levando às perdas funcionais e, conseqüentemente de suas funções/atividades sociais e, muitas vezes, a retirada da vida econômica, assumindo assim outros papéis (CAMARANO; KANSO, 2016)

2.4 – Envelhecimento do homem *gay* e os desafios no Mercado de Trabalho

O estudo de Henning (2017) traz um *viés* antropológico e crítico sobre as principais dinâmicas do desenvolvimento do movimento gerontologia LGBTQIAPN+, que se subdivide em quatro momentos. O primeiro momento é caracterizado pela constatação sobre o envelhecimento e velhice de homens homossexuais nos Estados Unidos e no Reino Unido,

trazendo um vislumbre aterrorizante de futuro. O segundo momento da gerontologia LGBTQIAPN+ está marcado por uma crítica e desconstrução dos estereótipos negativos e da considerável mudança com relação à situação anterior, onde se vê uma atenção para as potencialidades positivas presentes nas experiências de envelhecimento de homens *gays*. O terceiro momento vem com uma diversificação de questões e análises empíricas para além das assumidas até então, com um aumento da atenção para envelhecimentos e velhices de lésbicas e outros grupo minoritários, como bissexuais e transgêneros. O quarto momento, que se desenvolveu entre fins dos anos 1990 até os dias atuais, se apresenta bem diferente dos anteriores, vem com transformação teóricas balizadoras do passado e se direciona no sentido de criação de políticas públicas, de programas de educação temática, esclarecimento e defesa de direitos civis, o fomento ao estabelecimento de instituições e organizações específicas voltadas à administração direta dos “problemas” enfrentados por “velhos LGBTQIAPN+”. (HENNING, 2017)

Historicamente, a homossexualidade foi estigmatizada e marginalizada em muitas sociedades, o que pode ter impactado a carreira e a posição profissional de homens *gays* ao longo da vida. (SILVA, 2009). Sendo assim o preconceito tido como atitude hostil ou desconfiada dirigida a uma pessoa que faz parte de um grupo, simplesmente porque integra tal grupo, presumindo-se, portanto, que possua as qualidades censuráveis atribuídas ao grupo” surge tanto como fenômeno caracterizado por um processo de ignorância psicossocial, de generalização infundada, como rigidez do estilo de pensamento, orientação afetiva negativa de um ou mais indivíduos, decorrente de processamento cognitivo impreciso, dirigida a qualquer integrante de determinados grupos sociais. (ALLPORT, 1962)

A dupla estigmatização do homem idoso *gay* cisgênero no mercado de trabalho tem se mostrado como uma das principais barreiras enfrentadas, e se destaca com interseccionalidade da discriminação, mostrando que indivíduos LGBTQIAPN+ idosos podem enfrentar discriminação adicional devido à sua idade, orientação sexual e identidade de gênero, (FARINHA, 2017). Para ter-se ideia, na pesquisa realizada pelo *Center for Talent Innovation* (2023), foi constatado que 33% das empresas brasileiras não contatariam pessoas LGBTQIAPN+ de qualquer idade para cargo de chefia e que das pessoas LGBTQIAPN+, empregadas, 41% afirmaram que já sofreu algum tipo de discriminação em virtude de sua orientação sexual ou identidade de gênero no mercado de trabalho. Neste contexto, o preconceito, os estereótipos, estigmas e a falta de políticas públicas de inclusão para os LGBTQIAPN+, em especial, ao homem *gay* idoso, visto que a idade se torna um fator agravante neste processo de ingresso/permanência/recolocação no mercado de trabalho.

podem levar às sérias implicações nas questões de saúde mental e bem-estar. (ALMEIDA, 2024)

Diante disto, medidas devem ser adotadas para inclusão do homem *gay* idoso no mercado de trabalho, bem como para a diminuição/eliminação da discriminação e preconceito no local de trabalho e na sociedade, para que seja criado ambientes de trabalho inclusivos. Para lidar com essas barreiras, se faz necessário que os homens *gays* idosos se reposicionar de diferentes maneiras, seja se inserindo em grupos de defesa dos direitos LGBTQIAPN+, empoderando-se, construindo redes de apoio e campanhas de conscientização (NICOLE et al., 2024; MAGALHÃES; SARAIVA, 2018), buscando somar forças pela luta de garantias de direito e promoção do respeito social, visto que a luta contra a discriminação no local de trabalho é um esforço contínuo, que requer apoio social para criar ambientes de trabalho inclusivos e superar as barreiras da exclusão. (SILVA, 2018)

Apesar da Lei 9.029/95, em seu artigo 1º, proibir a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros e na atualidade, muitos países terem políticas antidiscriminação sobre orientação sexual (SILVA, 2018), na realidade não significa que a discriminação não exista, especialmente, quando se trata dos mais vulneráveis e marginalizados, como é o caso dos homens *gays* cisgênero idosos.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para este trabalho foi realizada uma revisão bibliográfica sobre o tema, para identificar estudos e pesquisas sobre o homem *gay* cisgênero idoso no mercado de trabalho. Foram utilizadas bases de dados científicas e fontes relevantes para a temática, como artigos científicos, livros, dissertações e teses que abordam a posição do homem *gay* cisgênero idoso no mercado de trabalho. A pesquisa foi realizada em bases de dados como *Scopus*, *Web of Science* e *Google Scholar*, sendo definido o público-alvo da pesquisa, descritores de palavras chaves: homens, *gays* cisgênero, homem *gay* idosos, mercado de trabalho.

Foi utilizada a técnica de análise de conteúdo que consiste em um conjunto de técnicas para análise de comunicações, no tratamento das informações contidas em diferentes tipos de mensagens (BARDIN, 2016). Os resultados apresentados são de forma descritiva e analítica, destacando as principais dificuldades enfrentadas pelos homens *gays*

cisgênero idosos no mercado de trabalho, as práticas e políticas inclusivas existentes e propostas de inclusão desse grupo no mercado de trabalho.

4. RESULTADOS

De acordo com o Censo 2022, população total do país foi estimada em 203 milhões em 2022, o que representa um aumento de 6,5% ou de 12,3 milhões nos últimos dez anos. Foi constatado que 51,5% da população do país são mulheres, enquanto 48,5% são homens. Ressaltando-se que entre as pessoas com até 19 anos de idade, os homens são a maioria, visto que nascem mais meninos do que meninas no Brasil. Por outro lado, a partir do grupo de 25 a 29 anos, a proporção de mulheres se torna maioria em todas as regiões do país.

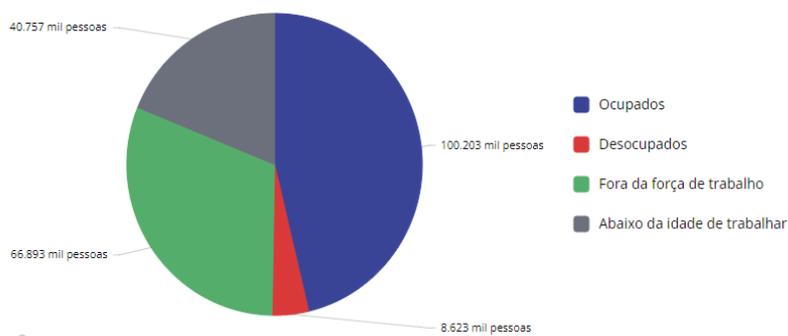
No que se refere à população acima dos 60 anos, o Índice de envelhecimento subiu de 30,7 (2010) para 55,2 (2022), ou seja, essa diferença cresceu ainda mais, sendo de 10,9% a parcela de pessoas com 65 anos ou mais, crescendo 57,4% num período de dez anos e estando a maior parte desta população concentrada na região Sudeste (IBGE, 2022).

Quanto à população LGBTQIAPN+, 2,9 milhões são lésbicas, gays ou bissexuais. E quanto à orientação sexual, 94,8% são heterossexuais; 1,2% homossexuais; 0,7% bissexuais; 1,1% não sabiam sua orientação sexual; 2,3% não quiseram responder.

No que se refere à população no mercado de trabalho, de acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE, no primeiro trimestre de 2024, constatou-se que o número de 8.623mil pessoas estão desempregadas/desocupadas no país, conforme pode ser verificado no Gráfico 1, sendo que 6 em cada 10 dos desempregados que integram a comunidade LGBTQIAPN+ (59,47%) já estão sem trabalho há um ano ou mais, parcela esta que quase dobrou em relação à pesquisa realizada em 2020 (31,65%).

GRÁFICO 1 – População Brasileira e divisões do Mercado de Trabalho

População brasileira, de acordo com as divisões do mercado de trabalho, 1º trimestre 2024



FONTE: IBGE

E ainda, coadunando com os resultados obtidos, de acordo com a pesquisa realizada de forma *on line* com 1.181 entrevistados, e publicada pela Agência Brasil, 4 em cada 10 pessoas LGBTQIAP+ relataram ter sofrido algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho. E, conforme levantamento divulgado pelo *LinkedIn*, 43% dos entrevistados disseram ter sido vítima de preconceito, principalmente, por meio de piadas e comentários homofóbicos no ambiente de trabalho (Agência Brasil).

5. DISCUSSÃO

Conforme os resultados obtidos, verifica-se que a população brasileira envelheceu, sendo este um fato demográfico insuperável. Com uma população gradualmente mais velha, aumenta-se a necessidade do indivíduo em se manter inserido no mercado de trabalho, em virtude das várias necessidades individuais e de sobrevivência humana. Contudo, os desafios enfrentados pelo idoso tornam-se maiores, visto o preconceito pela idade e sua desvalorização social e laboral, influenciada pelo produtivismo, capacidade e colaboração no ambiente organizacional.

Nos tempos atuais se valoriza a produtividade, sendo o envelhecimento investido de valores negativos e gerador de sofrimento, basta ver que na sociedade capitalista o idoso perde seu poder como produtor de bens e riquezas, então perde o seu valor social passando a ser visto como um inválido, que não produz, tornando-se um “fardo” (THOMAZINI; CARDIN, 2019).

Arelado a esses fatores, o desafio se torna ainda maior quando se trata do envelhecimento do homem *gay* cisgênero, cujos estereótipos negativos, preconceito, exclusão, solidão, ausência familiar, além das dificuldades cotidianas e provocadas pelo envelhecer se fazem presentes. Assim, é fato demonstrado que a discriminação e as dificuldades no mercado de trabalho são muito mais limitantes e impeditivas para este grupo pertencente à comunidade LGBTQIAP+, seja pela rejeição de contratação, seja pela menor remuneração ou a falta de oportunidades/promoção e os assédios no local de trabalho, além da discriminação adicional devido a idade, caracterizando um estigma por etarismo. (CAPRONI; SARAIVA, 2018).

Os resultados deste estudo mostraram ainda que a incapacidade para o trabalho no mundo capitalista tem uma ligação direta com o fato de pertencer a duas populações em minorias sociais *gay* e idosa. Além disso, Suliano e colaboradores (2022), mostra que há também uma distribuição desigual de renda mediante mecanismos discriminatórios a partir

dos diferenciais de rendimentos com base na orientação sexual, e estas podem persistir em várias formas desde recrutamento, a promoção, os vencimentos e até mesmo despedida, pois os empregadores são menos propensos a contratá-los ou promovê-los com base em sua orientação sexual.(GONÇALVES *et al.*, 2016)

A presente hostilidade do mercado de trabalho é tão forte, conforme revelaram os dados obtidos, que muitos homens *gays* cisgênero para evitar retaliações ou obter/manter a vaga de emprego, preferem omitir a idade e a orientação sexual. Embora, a idade, a identidade de gênero e a orientação sexual sejam elementos essenciais à dignidade humana.

Para enfrentar esses desafios, faz-se necessário que os homens *gays* cisgênero idosos tenham acesso a recursos e apoio, incluindo políticas de igualdade de oportunidades, treinamento e capacitação profissional, além de redes de suporte comunitário. Além disso, a conscientização sobre a diversidade e a inclusão podem ajudar a mudar atitudes e comportamentos no local de trabalho (AGUIARO, 2016), visto que ao envelhecer indivíduo se vê numa nova configuração de vida, tendo a necessidade de se manter ativo no mercado de trabalho e na busca de subsistência.(NERI, 2014).

Nesse cenário, cresce a relevância da imposição dos preceitos constitucionais que asseguram a todos os brasileiros o direito à individualidade e à liberdade de expressão, livres de qualquer preconceito, conforme estabelece o Artigo 3º, inciso IV da Constituição Federal de 1988, bem como a imposição das penalidades da Lei 7.716/89, que pune os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (BRASIL, 1988). Além do papel da Justiça visando a promoção de ambientes sociais e laborais mais seguros e igualitários, e das organizações como um todo, na busca da conscientização a respeito da diversidade, da inclusão e da pluralidade, para que aja os ambientes laborais mais éticos, justos, diversos e inclusivos.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas últimas décadas, embora a literatura sobre interseção de questões de identidade de gênero, orientação sexual e idade seja ainda limitada, estudos sobre diversidade no local de trabalho, discriminação e envelhecimento têm contribuído para a compreensão das experiências únicas enfrentadas por esta população.

Neste sentido, o objetivo deste artigo foi analisar os fatores integrantes do duplo estigma que sofrem o homem idoso *gay* cisgênero no mercado de trabalho, identificando os desafios enfrentados para esta faixa etária e as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho, diante de um cenário de 8,3 milhões de brasileiros desempregados e de

envelhecimento populacional. Conforme os resultados obtidos, verificou-se que os desafios enfrentados pelo homem idoso *gay* tornam-se maiores na sociedade e no mercado de trabalho, visto sua desvalorização social e laboral, influenciada pelo produtivismo, capacidade e colaboração no ambiente organizacional se agravam quando o mesmo pertence ao grupo LGBTQIAPN+.

Verificou-se que, a posição do homem *gay* idoso no mercado de trabalho é influenciada por uma série de fatores sociais e culturais, além do preconceito e discriminação em relação à orientação sexual e idade. Embora os avanços em termos de políticas públicas de antidiscriminação, ainda há muito a ser feito para garantir igualdade de oportunidades para todos, independentemente da orientação sexual ou idade.

É fato que a necessidade de interação social do ser humano não se extingue na fase da velhice devendo, portanto, ser preconizada e estimulada de forma que o homem *gay* cisgênero idoso se mantenha ativo no meio social, laboral e no exercício de sua cidadania. Para tanto, observa-se que há uma necessidade de participação mais ativa do Estado na formulação de leis e na implementação de políticas públicas que protejam os vulneráveis e excluídos, em especial, idosos e a comunidade LGBTQIAPN+.

Também se faz necessário uma maior conscientização social e organizacional, com a criação de ações para que as empresas adotem e estimulem a mudança da cultura organizacional, para que não ocorra a chamada inclusão de “vitrine”, mas que se tenha realmente a presença da diversidade e da inclusão na organização, independentemente de qualquer fator, seja esta idade ou orientação sexual, o que deve estar em pauta é a competência, o respeito e o profissionalismo do indivíduo no ingresso e durante sua permanência numa organização, garantindo, assim, a igualdade de oportunidades.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Eduarda. Pesquisa descreve barreiras para acesso de pessoas trans ao emprego. 2022. Disponível em: Acesso em: 12 de junho de 2024.

ALMEIDA, Alê. **Velhices no Brasil: estudo aponta caminhos possíveis**. Revista Longeviver, 2024.

AGUIARO, Felipe Fragoso. **O idoso como cidadão: Enfrentando o abandono familiar da pessoa idosa**. 2016. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/4637> Acesso em: 20 de maio de 2024.

BENEDETTO, S.; BONIN, J.; WAMSER, C. **Diversidade de gênero: proposta de inclusão da diversidade de gênero nas empresas do município de Caçador-SC**. Revista Visão: Gestão Organizacional, v.9, n. 1, p.133-149, 2020. DOI: <https://doi.org/10.33362/visão.v9i1.2245>.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70 Brasil; [1977] 2016.

BERTOLINI, Laura Petry; OLIVEIRA, Kamila Ricardi; AMARAL, Edina Aparecida. **LGBTQIAPN+: Conceito e Importância do Reconhecimento Social**. Centro Universitário FAG. Paraná, 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 21 maio de 2024.

BRASIL. Lei 9.029, de 13 abril de 1995. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 13 de junho de 2024.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. **Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências**. Brasília, DF: Presidência da República. 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm Acesso em: 27 ABRIL de 2024.

BRASIL. **Censo: número de idosos no Brasil cresceu 57,4% em 12 anos**. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/10/censo-2022-numero-de-idosos-na-populacao-do-pais-cresceu-57-4-em-12-anos>. Acesso em: 12 de junho de 2024.

CAMARANO, Ana Amélia; KANSO, Solange. **Envelhecimento da População Brasileira/ Uma contribuição demográfica**. In: FREITAS, E.V. (Org.) Tratado de geriatria e gerontologia. 4ed. Rio de Janeiro, Editora Guanabara Koogan, 2016, p. 141-164.

CORTEZ, P. A.; SOUZA, M. V. R.; SALVADOR, A. P.; OLIVEIRA, L. F. A. **Sexismo, misoginia e LGBTQfobia: desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil**. Physis: Revista de Saúde Coletiva, v.29, n. 4. Rio de Janeiro, 2019.

DIEL, Marciane; BARBIANI, Rosângela. **Violência familiar contra a pessoa idosa: expressões do fenômeno e perspectivas para o seu enfrentamento/Family violence against the elderly: expressions of the phenomenon and perspectives for its confrontation**. Textos & Contextos (Porto Alegre), v. 17, n. 2, p. 379-392, 2018. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/27484/17738>. Acesso em: 19 maio de 2024.

DA SILVA, Michele Macedo; TURRA, Virgínia; CHARIGLIONE, Isabelle Patrícia Freitas Soares. **Idoso, depressão e aposentadoria: Uma revisão sistemática da literatura**. Revista de Psicologia da IMED, v. 10, n. 2, p. 119-136, 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-50272018000200009&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 21 maio de 2024.

DOS SANTOS ALVES, Larissa; MENANDRO, Paulo Rogério Meira. **Percepção de preconceito em indivíduos de meia idade e idosos homossexuais nos contextos de família, trabalho e amizades**. Barbarói, n. 49, p. 190, 2017.

FARINHA, C. A. **Um olhar sobre a inclusão da diversidade sexual nas organizações. Perspectivas em Políticas Públicas**, Belo Horizonte, v.10, n. 20, p.211-240, 2017.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

GONÇALVES, E. B. P.; ESPEJO, M. M. S. B.; ALTLOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B. **Gestão da Diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras**. Enfoque Reflexão Contábil. UEM. Paraná, v.35 n.1, p.95-111, 2016.

HENNING, Carlos Eduardo. **Gerontologia LGBT: velhice, gênero, sexualidade e a constituição dos “idosos LGBT”**. Horizontes Antropológicos, v. 23, p. 283-323, 2017.

JUNQUEIRA, Rogerio Diniz et al. (Orgs). **Diversidade Sexual na Educação: problematização sobre a homofobia nas escolas**. Brasília: Ministério da Educação: Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade; UNESCO, 2009

IBDFAM. **Artigo Duplo Estigma: Especialista aponta os desafios do envelhecimento para população LGBTI**. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/>. Acesso em 15 de maio de 2023.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 12 de junho de 2024.

LEITE, Inês Matias. **Envelhecimento homossexual: preocupações, anseios e preconceitos sentidos**. 2014. Tese de Doutorado.

MAGALHÃES; A. F.; SARAIVA, L. A. S. **Contradições entre essência e aparência nos processos de empoderamento de GAYs em organizações de trabalho**, Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v.19, n. 1, p.159-176, 2018.

MAIA, P. L. O. **Gestão da diversidade no contexto organizacional brasileiro: Um enfoque sob a revisão sistemática da literatura**. Revista CONBRAD, v.3, n. 1, 2018.

NERI, Anita Liberalesso. **Palavras-chave em gerontologia**. Campinas, SP: Ed Alínea, Coleção Velhice e Sociedade: 4ª edição, 2014.

NICOLI, P.A.G.; et al;] **Envelhecer LGBT+: histórias de vida e direitos**. - Belo Horizonte: Diverso UFMG, 2023.

SILVA, Jailza Teixeira da. **Preconceitos contra gays no mercado de trabalho: um estudo com gays participantes do fórum LGBT Potiguar Natal/RN**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

SIMOR, C. **Por um mercado de trabalho que não julgue cor, credo e orientação sexual**. Disponível em: <https://www.upf.br/noticia/por-um-mercado-de-trabalho-que-nao-julgue-cor-credo-e-orientacao-sexual>. Acesso em: 12 de junho de 2024.

SULIANO, Daniel; IRFFI, Guilherme; BARRETO, Ana Beatriz Rêgo de Sá. **Orientação sexual e seus efeitos no mercado de trabalho: um estudo com base na técnica de revisão sistemática**. Revista Brasileira de Estudos de População, v. 39, p. e0186, 2022.

THOMAZINI, Maria Clara; CARDIN, Valéria Silva Galdino. **Da responsabilidade do estado frente ao abandono afetivo da pessoa idosa**. 2019. Disponível em: <http://rdu.unicesumar.edu.br/handle/123456789/3321>. Acesso em 28 de abril de 2024.