

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

INSTITUTO DE PSICOLOGIA

RAFAEL SIMÕES DE SOUSA GODÓI

**Diversidade Sexual e Ambiente de Trabalho: Uma Revisão Sobre Violência e Estratégias
de Enfrentamento**

Uberlândia

2020

RAFAEL SIMÕES DE SOUSA GODÓI

**Diversidade Sexual e Ambiente de Trabalho: Uma Revisão Sobre Violência e Estratégias
de Enfrentamento**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao instituto de Psicologia da Universidade
Federal de Uberlândia como requisito parcial
para obtenção do Título de Bacharel em
Psicologia.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Sinésio Gomide Júnior

Uberlândia
2020

RAFAEL SIMÕES DE SOUSA GODÓI**Diversidade Sexual e Ambiente de Trabalho: Uma Revisão Sobre Violência e Estratégias
de Enfrentamento**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Professor Doutor Sinésio Gomide Júnior

Uberlândia, ____ de _____ de 2020.

Banca examinadora:

Prof.^a Dr.^a Sinésio Gomide Júnior (orientador)
Universidade Federal de Uberlândia

Prof. Dra. Lígia Carolina de Oliveira Silva
Universidade Federal de Uberlândia

Prof. Dra. Pricila de Sousa Zarife
Universidade Federal de Uberlândia

Dedico este trabalho a Deus, minha mãe e minha avó (in memoriam) pela força e apoio durante a graduação, aos meus amigos de curso que caminharam junto comigo nessa jornada cada um com suas contribuições em prol do meu crescimento e aprendizagem, aos meus professores do IPUFU com atenção especial ao meu orientador Sinésio Gomide e a professora Ligia Carolina.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, pois sem ele sei que seria impossível chegar até aqui, onde chegam pessoas com realidades tão diferentes da minha.

À minha mãe e a memória de minha avó, pelo apoio e incentivo desde o início da graduação. Sempre fomos nós três fazendo por nós três, hoje, eu pela minha mãe e minha mãe por mim, mas tenho certeza que minha avó de onde estiver está muito orgulhosa por eu ter conseguido chegar até essa reta final.

Aos meus amigos da Psicologia UFU, que tanto contribuíram para o meu crescimento em diversos aspectos, dividindo tristezas, angústias e alegrias.

Aos meus professores do Instituto de Psicologia UFU, que foram responsáveis pela segurança que tenho hoje de me afirmar psicólogo perante a sociedade.

Em especial, agradeço ao professor Sinésio que foi extremamente acolhedor nesse tempo em que trabalhamos juntos fazendo das orientações um espaço muito divertido e leve, onde eu sempre ia com a certeza de que daria boas risadas com os seus comentários e histórias.

À Lígia Carolina, principal incentivadora e responsável pela existência desse estudo, professora querida que cativa a todos com a sua simplicidade e que tem o incrível diferencial de ser amiga de seus alunos.

Aos funcionários do IPUFU, principalmente ao Wesley, técnico administrativo, que sempre resolveu as burocracias para mim e para todos os alunos com muito carinho.

Por fim, agradeço a Universidade Federal de Uberlândia.

RESUMO

As organizações de trabalho atualmente, ainda que em alguns casos de forma discreta e com algumas barreiras, encontram-se com populações de trabalhadores que antes historicamente eram excluídas e silenciadas e conseqüentemente não ocupavam esse ambiente. É o caso da população LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais), que, ainda hoje, é vítima das mais diversas violências por não se adequar a norma estabelecida pelo padrão heteronormativo. Essas dificuldades enfrentadas pela população LGBT, em alguns casos estão presentes em todas as esferas da vida, inclusive no mercado de trabalho e nas organizações. Diante disso, o presente estudo teve como objetivo realizar uma revisão de literatura e da produção nacional sobre diversidade sexual e ambiente de trabalho, violência e estratégias de enfrentamento. Constatou-se uma escassez de publicações sobre o tema diversidade sexual e ambiente de trabalho e um número não muito expressivo de estudos englobando violência e estratégias de enfrentamento. O estudo contribuiu ao expor qual a principal ferramenta a população LGBT tem se valido para enfrentar a violência sofrida e se essa tem sido eficaz. Evidenciou a importância do tema para a área de gestão de pessoas, visto que chama atenção para demandas de trabalhadores que muitas vezes podem passar despercebidas. Além disso, auxiliou na compreensão de inúmeros termos presentes nos estudos sobre gênero e sexualidade.

Palavras-chave: LGBT; Violência; Levantamento bibliográfico; Trabalho; Estratégias de enfrentamento.

ABSTRACT

Work organizations today, albeit in some cases in a discreet manner and with some barriers, meet with populations of workers who were previously historically excluded and silenced and consequently did not occupy this environment. This is the case of the LGBT population (Lesbians, Gays, Bisexuals, Transvestites and Transsexuals), who, even today, are the victims of the most diverse types of violence because they do not conform to the norm established by the heteronormative standard. These difficulties faced by the LGBT population, in some cases, are present in all spheres of life, including in the labor market and in organizations. In view of this, the present study aimed to conduct a literature review and national production on sexual diversity and the work environment, violence and coping strategies. There was a scarcity of publications on the topic of sexual diversity and the work environment and a not very significant number of studies covering violence and coping strategies. The study contributed by exposing which the main tool the LGBT population has been using to face the violence suffered and if it has been effective. It highlighted the importance of the theme for the area of people management, as it draws attention to the demands of workers who can often go unnoticed. In addition, it helped to understand numerous terms present in studies on gender and sexuality.

Keywords: LGBT; Violence; Bibliographic survey; Job; Coping strategies.

LISTAS DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 –Quantidade de publicações por ano.....	21
Gráfico 2 -Sujeitos das pesquisas.....	24
Gráfico 3 –Abordagem das pesquisas.....	25
Gráfico 4 –Pesquisas de Campo.....	25
Gráfico 5 –Pesquisas Bibliográficas.....	26
Gráfico 6 –Delimitações do tema.....	27
Gráfico 7 –Tipos de violência citadas.....	28
Gráfico 8 – Estratégias de enfrentamento.....	30
Gráfico 9 – Estrato dos periódicos.....	31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Principais termos utilizados nos estudos sobre gênero e sexualidade.....	11
Tabela 2 – Grupos de sujeitos.....	22

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 SIGNIFICADO DA SIGLA LGBTQIA+ E OUTROS CONCEITOS.....	12
2 VIOLÊNCIA EM RELAÇÃO À POPULAÇÃO LGBT NO TRABALHO: COMO OCORRE?	14
3 ESTRATÉGIAS PESSOAIS DE ENFRENTAMENTO: QUAL A MAIS UTILIZADA?	16
4 ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS DE ENFRENTAMENTO.....	17
5 PRODUÇÃO ACADÊMICA NACIONAL SOBRE DIVERSIDADE SEXUAL E AMBIENTE DE TRABALHO.....	19
5.1 QUANTIDADE DE PUBLICAÇÕES POR ANO.....	20
5.2 SUJEITOS DAS PESQUISAS.....	21
5.3 ABORDAGEM DAS PESQUISAS	24
5.4 PESQUISAS DE CAMPO	25
5.5 PESQUISAS BIBLIOGRÁFICAS	26
5.6 DELIMITAÇÕES DO TEMA.....	26
5.7 TIPOS DE VIOLÊNCIA	27
5.8 ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO.....	29
5.9 CLASSIFICAÇÃO QUALIS/CAPES DOS PERIÓDICOS ELETRÔNICOS	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS	34

1 INTRODUÇÃO

Nunca se falou tanto sobre as demandas e necessidades de inclusão de grupos minoritários nas organizações como atualmente. Nos últimos anos, mulheres, negros, idosos, pessoas com deficiência, população LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queers, Intersexuais, Assexuais) e outros, que anteriormente nem sequer existiam nas empresas, hoje, felizmente ocupam esse espaço. Assim, a temática da diversidade vem ganhando mais repercussão e notabilidade e cada vez mais tem se tornado uma estratégia de marketing para as maiores marcas e organizações brasileiras.

Diversidade trata de um tema extremamente amplo e como um estudo científico se faz com alguns delineamentos, o foco dessa pesquisa recaiu sobre as questões que envolvem a diversidade sexual e ambiente de trabalho, mais especificamente no que diz respeito à população LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais).

Diversidade sexual refere-se às distintas e múltiplas possibilidades de expressão e vivência social das pessoas, em relação à orientação sexual, identidades, gênero e sexo (Kotlinski, 2012).

Quando se fala em diversidade sexual, entende-se que, apesar dos notáveis avanços, a sociedade ainda é composta de muito preconceito, dúvida, mistificação e discriminação com qualquer comportamento sexual que vá em desacordo com a heteronormatividade. (Passos & Silva, 2012).

Segundo Ferreira (2007), essa discriminação com a conduta que diverge do padrão heteronormativo ocorre em diversas esferas da vida e no trabalho isso não se difere. De acordo com a autora, as pessoas que declaram sua orientação sexual ou identidade de gênero divergente

dos padrões heteronormativos e são “assumidos”, são as que mais encontram dificuldades no local de trabalho.

Conforme Medeiros (2007), em alguns processos de seleção e contratação, a população LGBT também é vítima de violência, preconceito e discriminação, o que dificulta consideravelmente a inserção desses sujeitos nas organizações de trabalho.

Discriminação direta e indireta, assim como a utilização de piadas, termos pejorativos e caricatas que desqualificam e constroem os sujeitos, são, de acordo com Garcia e Souza (2010), rotina para alguns integrantes da população LGBT no trabalho.

Felizmente, é inegável o enorme avanço em relação à inserção da população LGBT no mercado de trabalho. Porém, em alguns casos, essa inserção vem acompanhada de violência explícita e implícita. Sendo assim, esse estudo tem como objetivo geral realizar uma revisão de literatura sobre diversidade sexual e ambiente de trabalho, violência e estratégias de enfrentamento, sendo tal discussão acompanhada de uma revisão sistemática da produção nacional sobre o assunto.

Especificamente, essa pesquisa se propõe a investigar se as publicações sobre a temática da diversidade sexual e ambiente de trabalho buscam representar um amplo número de grupos e suas especificidades assim como o movimento LGBT.

Além disso, tendo em vista a existência de inúmeros tipos de violência que assolam a sociedade, esse estudo tem como objetivo específico investigar como ocorre e quais são os tipos e a natureza das violências no ambiente de trabalho no que diz respeito a população LGBT.

Entendendo as dificuldades que a população LGBT está exposta no trabalho, essa pesquisa justifica-se no sentido de chamar a atenção da área de gestão de pessoas para a necessidade de ampliar o planejamento, organização e programação de ações que colaborem com a qualidade de vida dessa população no ambiente organizacional.

1.1 Significado da sigla LGBTQIA+ e outros conceitos

A sigla LGBTQIA+, designa lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexuais e assexuais. O símbolo + diz respeito à inclusão de outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero, entretanto, considerando a amplitude da sexualidade humana essa pesquisa se limita a ter como sujeitos apenas a população representada pela sigla LGBT.

Além dos conceitos representados pela sigla, existem alguns outros que poderão ser ocasionalmente utilizados nesta pesquisa, ou não, mas geralmente estão presentes nas discussões sobre gênero e sexualidade.

A Tabela 1 a seguir traz a definição aproximada de alguns desses termos:

Tabela 1

Principais termos utilizados nos estudos sobre gênero e sexualidade.

Conceito	Definição aproximada
Assexual	É um indivíduo que não sente nenhuma atração sexual, seja pelo sexo/gênero oposto ou pelo sexo/gênero.
Bissexual	É a pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas de ambos os sexos/gêneros. O termo “Bi” é o diminutivo para se referir a pessoas bissexuais.
Cisgênero	Abrange pessoas que se identificam com o gênero atribuído no momento do nascimento.

Gênero	Pode ser entendido como uma construção sociocultural que tem início mesmo antes do nascimento. Determina expectativas sociais, acesso a oportunidades e definição dos papéis esperados de homens e de mulheres.
Heterossexual	Pessoa que sente atração afetivo sexual por pessoas do gênero diferente daquele com o qual se identifica.
Homossexual	É a pessoa que se sente atraída sexual, emocional ou afetivamente por pessoas do mesmo sexo/gênero. Podem ser gays ou lésbicas.
Homem transexual	Pessoa que reivindica reconhecimento social e legal como homem. No nascimento, foi identificada como do sexo feminino.
Identidade de gênero	É o gênero com o qual a pessoa se identifica e cujo reconhecimento reivindica. Pode ou não estar alinhado com o gênero atribuído ao nascimento.
Intersexual	Pessoa que nasceu com as características biológicas dos dois sexos. No passado costumavam ser chamadas de hermafroditas.
Mulher transexual	Pessoa que reivindica reconhecimento social e legal como mulher. No nascimento foi identificada como do sexo masculino.

Não binário	Pessoa que não se identifica com nenhum dos gêneros ou se percebe como uma combinação deles.
Transgênero	Engloba pessoas que não se reconhecem no gênero atribuído no momento do nascimento.
Travesti	É a pessoa que nasceu com determinado sexo, ao qual foi atribuído culturalmente o gênero considerado correspondente pela sociedade, mas que passa a se identificar e construir nela mesma o gênero oposto.
Queer	Um adjetivo utilizado por algumas pessoas, em especial pessoas mais jovens, cuja orientação sexual não é exclusivamente heterossexual. De modo geral, para as pessoas que se identificam como queer, os termos lésbica, gay, e bissexual são percebidos como rótulos que restringem a amplitude e a vivência da sexualidade.

Nota: Todos os termos são definidos por Sales (2017, p. 29).

2 VIOLÊNCIA EM RELAÇÃO À POPULAÇÃO LGBT NO TRABALHO: COMO OCORRE?

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2014), a violência diz respeito ao uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um

grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação.

O estudo de Alencar, Santos e Melo (2018) objetivou-se a identificar a existência de violência em forma de assédio moral em relação à população de LGBT no trabalho. Os autores trazem que o primeiro ponto quando se quer entender como o fenômeno ocorre é levar em conta que a violência não é apenas física como se costuma imaginar, mas também é moral ou psicológica.

Vale destacar que, no estudo, Alencar, Santos e Melo (2018) tinham como sujeitos um homossexual gay e uma empresária heterossexual. Na entrevista, a empresária da organização afirmou que já demitiu do trabalho alguém por causa da orientação sexual, além de afirmar práticas de homofobia, assédio no ambiente de trabalho, situações de exclusão e desrespeito a população LGBT.

Além disso, de acordo com a pesquisa de Diniz et al. (2013), em muitos casos ocorre uma violenta pressão simbólica sobre os trabalhadores para que não revelem sua identidade sexual. Na pesquisa realizada pelos autores, os entrevistados relatam que sempre sentiram-se impelidos a ocultarem sua identidade, ou seja, a permanecerem “no armário” no ambiente de trabalho, o que também se caracteriza como uma forma de violência.

Além da violência existente no ambiente de trabalho, o fenômeno ocorre também em processos de seleção, momento esse que Medeiros (2007) nomeia como fase pré contratual, quando, segundo o autor, é muito comum analisar se a postura ou comportamento do candidato LGBT à vaga de trabalho se apresenta como inadequada, destoante ou inapropriada para a empresa e é o momento em que ocorre também a existência de piadas e violência psicológica.

Ademais, em alguns casos, ocorrem punições e sanções no ambiente de trabalho em virtude da orientação sexual ou identidade de gênero, acontecendo muitas vezes de forma velada

como a negação de direitos e oportunidades, em alguns casos ocorre de ser diferente o salário em relação à população heterossexual (Ferreira, 2007).

Neste cenário, cabe o questionamento de quais estratégias tem sido utilizadas para a superação destas barreiras que se apresentam em forma de violência no ambiente de trabalho.

3 ESTRATÉGIAS PESSOAIS DE ENFRENTAMENTO: QUAL A MAIS UTILIZADA?

As publicações sobre o tema indicam que a estratégia de enfrentamento que a população LGBT mais utiliza é o anonimato, ou seja, não revelar a sua orientação sexual, ou quando é muito nítido como no caso de alguns integrantes da população travesti e transexual, ou até mesmo os gays mais efeminados ou as lésbicas mais distantes do padrão heteronormativo, a estratégia é manifestar o mínimo possível sobre a sexualidade assumindo uma postura extremamente discreta.

Ferreira (2007) discorre sobre essa questão do anonimato ao dizer que esse é um mecanismo utilizado no intuito de se defender contra a violência e a se posicionar a favor do acesso e permanência desses sujeitos no mercado de trabalho e da sua promoção dentro da empresa.

A pesquisa de Irigaray, Goldschmidt e Queiroz (2017) discutiu as estratégias de sobrevivência de homossexuais masculinos no ambiente de trabalho. Os autores entrevistaram profissionais homossexuais masculinos de empresas no Rio de Janeiro e São Paulo entre 2005 e 2013. O estudo concorda com a publicação de Ferreira (2007), trazendo que existe, sim, uma parcela da população LGBT que assume uma posição de enfrentamento e luta por seus direitos, mas, por outro lado, a grande maioria opta por evitar qualquer tipo de conflito buscando ser

simpáticos e bem-humorados com o objetivo de desviar um possível foco de atenção sobre a sua orientação sexual.

Nesse aspecto, os autores alertam para o lado negativo dessa estratégia que é o enorme esforço que ela requer e concluem que estes indivíduos, apesar da aparência de que a situação está completamente ajustada, vivem uma grande angústia decorrente do anonimato de sua identidade Irigaray, Goldschmidt e Queiroz (2017).

Conforme Alencar, Santos e Melo (2018), o trabalhador LGBT que precisa se valer de estratégias caracterizadas pelo ato de fingir ser alguém que não é tem sua autoestima deteriorada e extremo desgaste psíquico de estar sempre atento a aspectos da situação social, levando inclusive ao consumo cada vez maior de álcool, de tabaco e outras drogas, na ilusão de um reequilíbrio emocional dentro e fora do ambiente de trabalho.

Segundo Ferreira (2007), essa estratégia de não se assumir leva a uma menor frustração, mas, em contrapartida esses profissionais sofrem com o estresse da manutenção do segredo e, em alguns casos, sofrem por não poderem se manifestar ao assumirem uma postura de máxima discrição.

4 ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS DE ENFRENTAMENTO

De acordo com Bowen e Blackmon (2003), a omissão forçada de parte da identidade dos indivíduos impede o desenvolvimento ótimo da carreira. Ainda segundo os autores, a estratégia de se omitir e assumir um anonimato gera um permanente estado de angústia e, muitas vezes, depressão, desespero e auto anulação.

Góis et al. (2017), no estudo intitulado *Experiências de Gestão da Diversidade Sexual no Ambiente de Trabalho no Brasil: das experiências pontuais à formação de um Fórum*

Empresarial LGBT, traz, de maneira objetiva, a utilização de atividades educativas como estratégia de enfrentamento da violência em relação a população LGBT no trabalho. Os autores exemplificam algumas dessas ações que incluem debates e palestras sobre diversidade sexual no ambiente corporativo, benefícios sociais para a população LGBT, exibição de filmes com a temática LGBT, veiculação de matérias nos canais de comunicação interna que informam o apoio dado pelas empresas aos funcionários LGBT's e o seu repúdio às atitudes homofóbicas, além da organização de workshops dirigidos ao público interno e externo.

Ademais, para Góis et al. (2017), uma estratégia importante é a preparação de pessoas para ocupar cargos de gestores nesse cenário em que a presença da diversidade sexual nas organizações é cada vez maior, na medida que, tendo gestores devidamente preparados, o acolhimento da população LGBT tende a aumentar.

De acordo com Pompeu (2015), no estudo *Políticas inclusivas de gestão de pessoas e orientação sexual: um estudo bibliográfico com base nas boas práticas internacionais*, uma estratégia importante é a adoção de práticas de gestão de recursos humanos solidárias que encorajem a abertura a indivíduos LGBTs e rejeitem as práticas discriminatórias, o que pode fazer diferença considerável no ambiente organizacional.

O estudo de Day e Schoenrade (2000) usou dados de uma pesquisa com 744 funcionários homossexuais para determinar as relações entre a revelação de orientação sexual e o apoio da organização. O estudo está de acordo com a publicação de Pompeu (2015), ressaltando que o caminho que se deve seguir é o da criação de uma cultura na qual a população de trabalhadores LGBTs sintam-se confortáveis em serem abertos sobre a sua orientação sexual, promovendo atitudes positivas do trabalhador, menor medo de discriminação e, conseqüentemente, melhor produtividade e sucesso organizacional.

Como observado, os estudos expõem algumas estratégias. Entretanto, o estudo *Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?*, de Saraiva e Irigaray (2009), ao analisar as filiais brasileiras de uma empresa multinacional e avaliar por meio de documentos oficiais e entrevistas a eficácia da aplicação de políticas de promoção da diversidade dentro delas, conclui com um alerta ao colocar que mesmo fazendo parte das políticas das empresas, o preconceito dos empregados e o baixo senso coletivo de diversidade faz com que os discursos organizacionais voltados para a diversidade não sejam muito eficazes, causando um conflito entre discurso e práticas.

5 PRODUÇÃO ACADÊMICA NACIONAL SOBRE DIVERSIDADE SEXUAL E AMBIENTE DE TRABALHO

Realizou-se uma busca simplificada com o intuito de analisar a produção nacional sobre diversidade sexual e ambiente de trabalho nos últimos 11 anos.

A pesquisa foi feita no Google Acadêmico que é uma ferramenta de pesquisas do Google feita para encontrar artigos acadêmicos na internet. Por meio dele é possível que qualquer pessoa busque referências e citações em artigos científicos publicados em fontes confiáveis de literatura acadêmica no mundo todo e isso justifica o seu uso. Contudo, ao se levar em conta que o foco da pesquisa foram as organizações de trabalho brasileiras, apenas a produção acadêmica nacional foi incluída no estudo. Acrescente-se a isso o fato de terem sido selecionados apenas estudos com autores brasileiros, assim como o campo de pesquisa e os meios de divulgação.

As palavras-chave utilizadas foram as seguintes: “Diversidade Sexual no Ambiente de Trabalho”, “Diversidade Sexual em Organizações de Trabalho”, “Diversidade Sexual no Ambiente de Trabalho e Violência”, “Diversidade Sexual no Ambiente de Trabalho e

Estratégias”, “Diversidade Sexual em Organizações de Trabalho e Violência”, “Diversidade Sexual em Organizações de Trabalho e Estratégias” “LGBT no Ambiente de Trabalho”, “LGBT em Organizações de Trabalho”.

5.1 Quantidade de publicações por ano

Ao realizar a pesquisa utilizando as palavras-chave supracitadas foram encontradas 52 publicações.

O Gráfico 1 apresenta a parcela e a distribuição de publicações encontradas, mostrando o andamento da produção no Brasil sobre o tema Diversidade Sexual e Ambiente de Trabalho.

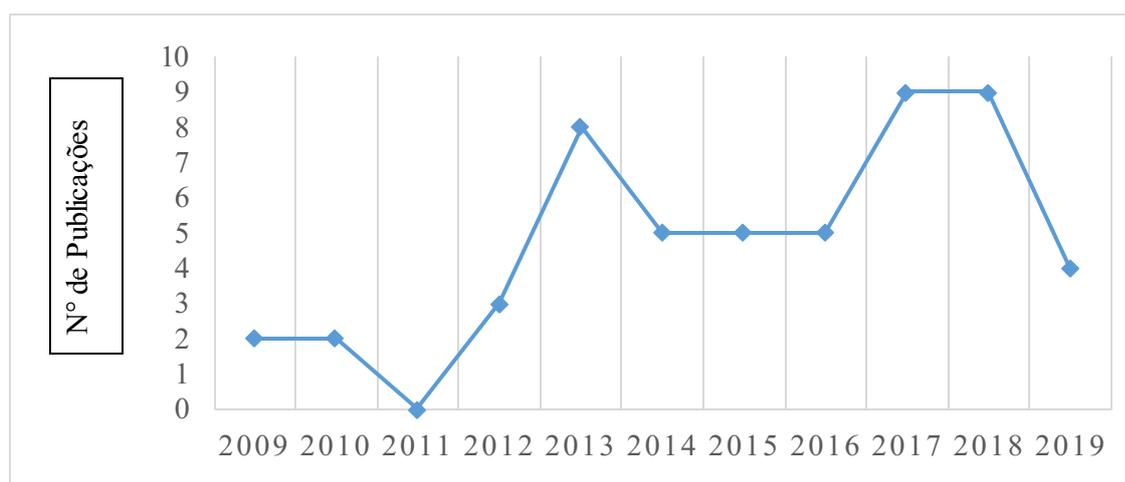
Ao analisar o Gráfico 1, é possível perceber que o número de publicações no Brasil que apresentavam o tema de “Diversidade Sexual e Ambiente de Trabalho” apresentou crescimento entre 2009 e 2013. Nos anos de 2009 e 2010 foram encontradas em ambos 2 publicações. Entretanto, em 2011 o resultado é de 0 publicações, seguido por um aumento em 2012 com 3 publicações. Em 2014 ocorre uma queda considerável com o número de 5 publicações, 2017 e 2018 se destacam com 9 publicações, seguido pelo ano de 2013 com 8 publicações. Em 2019 foram encontradas 4 publicações, o que é um número motivador ao se levar em conta que no ano de 2011 não houve nenhuma publicação sobre o tema. Por outro lado, 4 publicações ainda é um número pequeno.

É clara a inconstância no número de estudos sobre a temática e isso reflete uma forte contradição, visto que apesar da diversidade sexual no trabalho ser um tema bastante atual e popular, servindo como estratégia de marketing para as maiores marcas do Brasil, essa simpatia com o tema não se transfere para o ambiente acadêmico, considerando que essa instabilidade de publicações demonstra que não existe um número grande de pesquisadores sobre a temática.

Uma curiosidade decorrente dessa análise é o fato de que em 2011 ocorre uma enorme conquista, quando, em decisão histórica, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a legitimidade das uniões entre pessoas do mesmo sexo. Na sequência, o Conselho Nacional de Justiça emitiu notificação a todos os cartórios do país sobre a obrigatoriedade de se registrar o casamento civil de homossexuais (Santos, 2014). Apesar desse avanço em 2011 e, de certa forma uma maior visibilidade para a população LGBT, isso não se transferiu para a produção científica.

Gráfico 1

Quantidade de publicações por ano.



5.2 Sujeitos das pesquisas

O movimento LGBT busca representar um amplo número de grupos que retratam a diversidade sexual, o que instiga a investigação sobre se as pesquisas científicas em relação a diversidade sexual e ambiente de trabalho vão em direção equitativa.

Durante a leitura dos 52 artigos, percebeu-se que alguns deles estudaram alguns grupos específicos em conjunto e também apenas um grupo isoladamente, ou ainda o grupo todo representado pela sigla LGBT.

Sendo assim, optou-se por fazer um recorte de grupos para ficar mais claro os principais sujeitos das pesquisas. Esse recorte é detalhado na Tabela 2 a seguir:

Tabela 2

Grupos de sujeitos

Grupo 1	LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis)
Grupo 2	Lésbicas
Grupo 3	Homens gays
Grupo 4	Lésbicas e homens gays
Grupo 5	Travestis
Grupo 6	Transexuais
Grupo 7	Gays, lésbicas e bissexuais
Grupo 8	Lésbicas, transexuais e travestis
Grupo 9	Transexuais e Travestis

Conforme disposto no Gráfico 2, 40%, ou seja, a maioria dos estudos analisados pesquisaram sobre a questão da diversidade sexual e ambiente de trabalho com foco apenas no Grupo 3 representado por homens gays.

A partir desta análise é possível fazer algumas inferências:

(1) essa maioria em estudos sobre homens gays se deve dentre outras coisas ao contexto social atual, onde o homem possui indiscutível hegemonia. Sendo assim, infelizmente é normal que em diversos espaços o homem tenha maior visibilidade. Isso ocorre frente o gênero feminino e também se manifesta dentro do próprio cenário LGBT visto que o homem gay, apesar de sofrer uma série de opressões, se beneficia dessa hegemonia simplesmente por ser homem e isso também reflete no meio acadêmico e conseqüentemente nas pesquisas.

(2) além disso, o mercado de trabalho e alguns processos de seleção infelizmente podem ainda carregar uma visão preconceituosa, discriminatória, excludente, hegemônica e heteronormativa. Os homens gays menos efeminados, apesar das inúmeras barreiras existentes, ainda parecem ter maior facilidade em adentrar no mercado de trabalho do que o restante dos sujeitos dessa pesquisa. Diante disso, o número de homens gays nas organizações se torna maior, logo, pesquisa-los se torna mais cômodo pelo fato dessa ser uma população maior de sujeitos de pesquisa.

No presente estudo, observa-se, de acordo com o Gráfico 2, que apenas 27% dos artigos tratam do Grupo 1 representado por lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis, conjuntamente. Apenas 4% das pesquisas analisaram o Grupo 5 representado por travestis enquanto, pelo grupo de transexuais, 3% das pesquisas o fizeram.

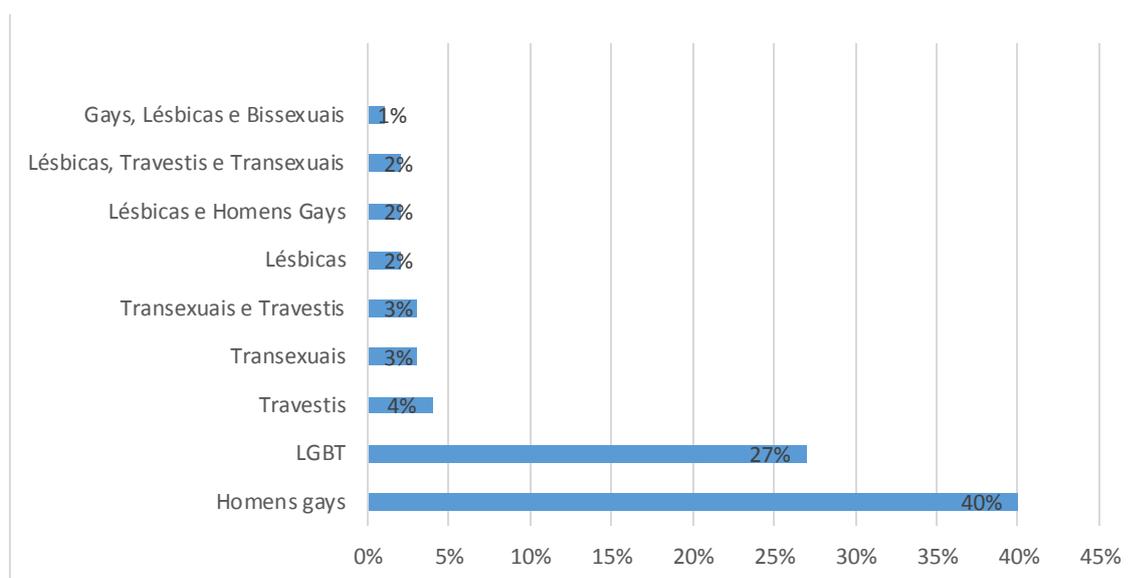
O Grupo 9, de transexuais e travestis, seguem igualmente com 3%, o Grupo 2 de lésbicas com apenas 2%, o Grupo 4 de lésbicas e homens gays também com apenas 2% dos artigos e, da mesma maneira, o Grupo 8 de lésbicas, travestis e transexuais com 2%. Por último, com o

menor número de pesquisas, está o Grupo 7 de gays, lésbicas e bissexuais com 1%. Bissexuais não foram sujeitos de pesquisa em nenhum artigo de forma isolada.

Os dados indicam que o homem gay possui maior visibilidade no cenário LGBT e na sociedade em geral e que isso reflete para o meio acadêmico e para as pesquisas científicas.

Gráfico 2

Sujeito das pesquisas

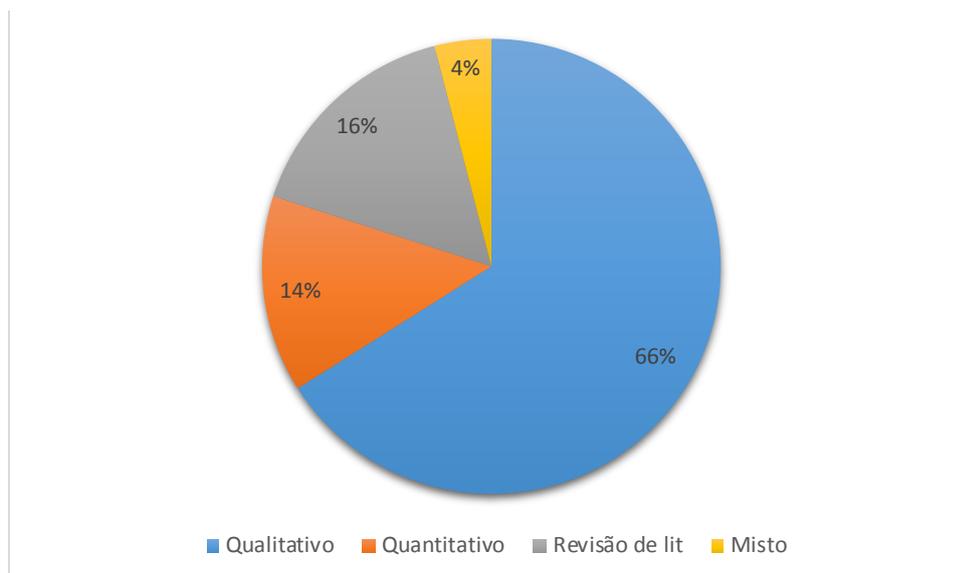


5.3 Abordagem das pesquisas

De acordo com o disposto na Gráfico 3, dos artigos que realizaram coletas de dados a maioria (66%) utilizou abordagens qualitativas. Em segundo lugar com (16%), ficam as revisões literatura que não são empíricas. Apenas 14% das pesquisas utilizaram abordagens quantitativas e em último lugar, apenas com 4% das pesquisas, está a abordagem mista.

Gráfico 3

Abordagem das pesquisas

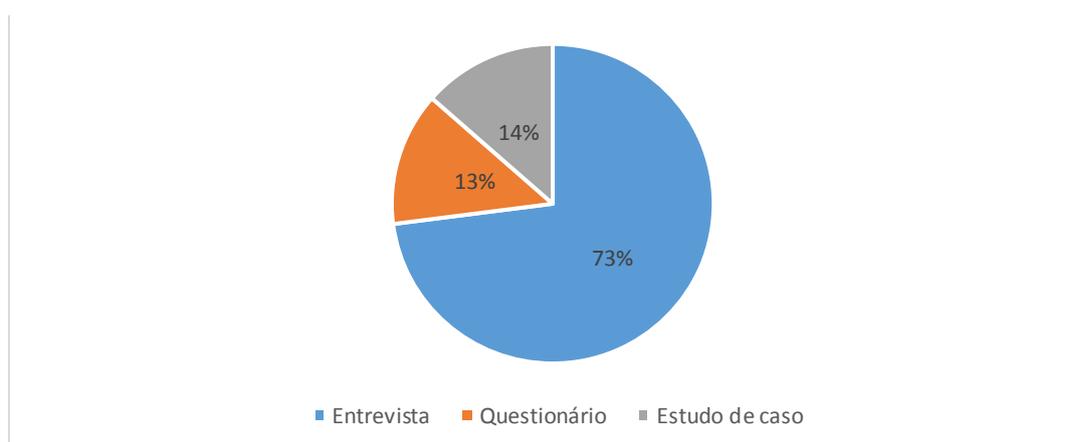


5.4 Pesquisas de campo

Como pesquisa de campo tem-se entrevista, questionário e estudo de caso. Das 52 publicações encontradas, 37 apresentam se como pesquisas de campo. Dentro desta modalidade, 73% utilizaram entrevistas, 14% fizeram o uso de estudo de caso e 13% usaram questionário (Gráfico 4).

Gráfico 4

Pesquisas de Campo



5.5 Pesquisas bibliográficas

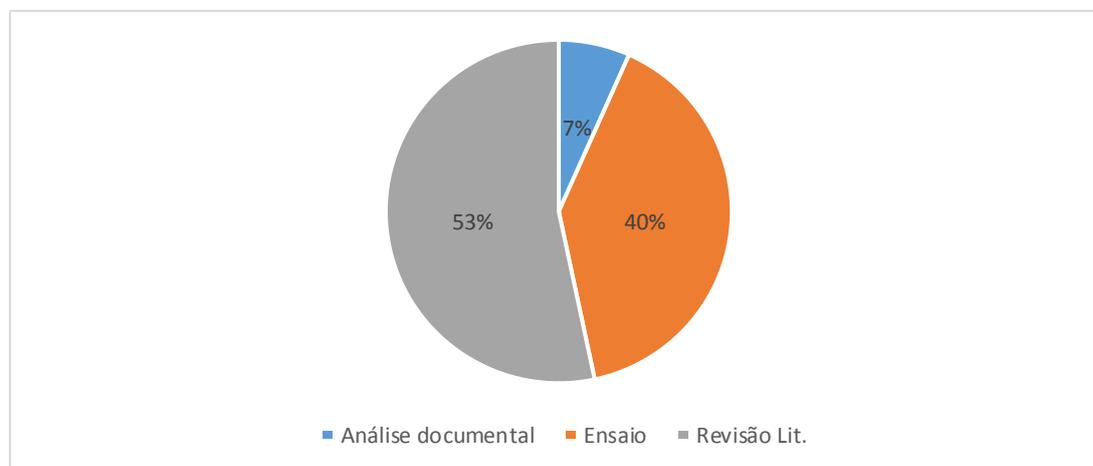
Na amostra, 15 pesquisas eram bibliográficas, dentre as quais 53% eram de revisão de literatura, 40% eram ensaios e 7% eram análises documentais (Gráfico 5).

O ensaio acadêmico trata-se, mais especificamente, de um texto cujo objetivo é o de promover uma discussão acerca de determinada temática que possui relevância teórica e cientificamente, tendo como base artigos publicados, livros, revistas entre outros (Prodanov & Freitas, 2013).

De acordo com Pimentel (2001), os estudos baseados em documentos como o principal material, sejam revisões bibliográficas, sejam pesquisas historiográficas, constituem o que se denomina de análise documental.

Gráfico 5

Pesquisas Bibliográficas



5.6 Delimitações do tema

Os estudos encontrados delimitaram a temática da diversidade sexual e ambiente de trabalho da seguinte forma: direito do trabalho, consequências para as organizações, inserção no mercado de trabalho, violência no ambiente de trabalho, estratégias de enfrentamento e revisão sobre o tema. O tema de “violência no ambiente de trabalho” se destaca na seleção com

30% das pesquisas. O segundo tema mais encontrado foi “consequências para as organizações” com 21% das publicações. Com 17% apareceram os estudos que tinham como tema a “inserção no mercado de trabalho”, seguido da temática referente a “estratégias de enfrentamento” com 14%. Por fim, os temas que são menos abordados são, “revisão sobre o tema” e “direito do trabalho”.

Gráfico 6

Delimitações do tema



5.7 Tipos de violência

Existem diversos tipos de violência que se diferem pela forma como se manifestam e durante a análise das publicações identificou-se quais foram os tipos focalizados pelos estudos, sendo os seguintes: Violência Moral; Violência Psicológica; Violência Sexual e Violência Física.

De acordo com o Ministério da Saúde (2001), a violência física ocorre quando alguém causa ou tenta causar dano, por meio de força física, de algum tipo de arma ou instrumento que pode causar lesões internas: (hemorragias, fraturas) ou externas (cortes, hematomas, feridas).

A violência sexual, é toda a ação na qual uma pessoa, em situação de poder, obriga uma outra à realização de práticas sexuais contra a vontade, por meio da força física, da influência psicológica (intimidação, aliciamento, sedução), ou do uso de armas ou drogas (Brasil, 2001).

A violência psicológica é toda ação ou omissão que causa ou visa causar dano à autoestima, à identidade ou ao desenvolvimento da pessoa. Inclui: ameaças, humilhações, chantagem, cobranças de comportamento, discriminação, exploração (Brasil, 2001).

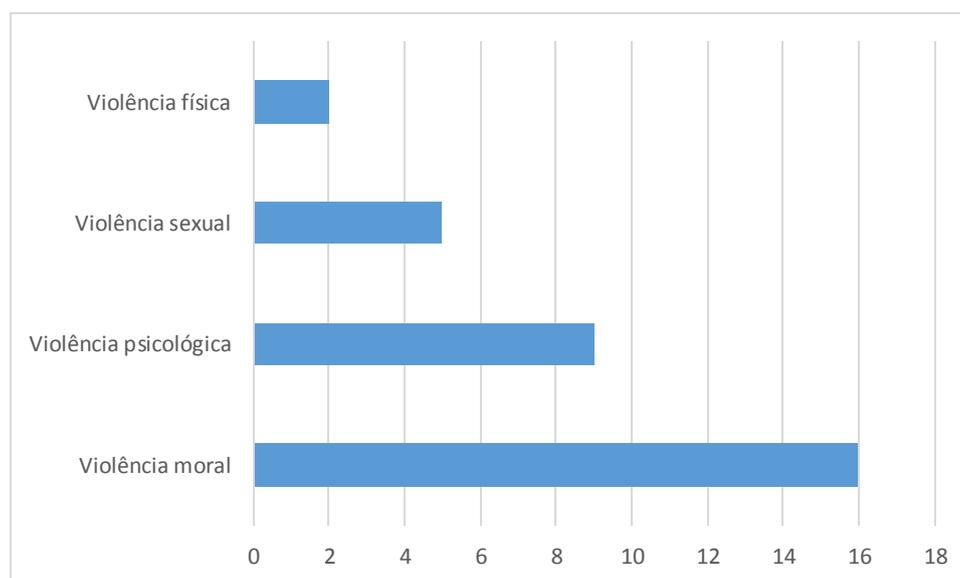
De acordo com o Ministério da Saúde (Brasil, 2001), a violência moral caracteriza-se por ações destinadas a caluniar, difamar ou injuriar a honra ou a reputação de outrem.

Das 52 publicações encontradas, 30% tinham como tema a violência contra a população LGBT no ambiente de trabalho, o que equivale a aproximadamente 16 artigos (Gráfico 6).

Desse total, como se pode observar no Gráfico 7 todos citaram e deram destaque para a violência moral. A violência psicológica surge em segundo lugar com 9 das publicações, seguido pela violência sexual que aparece em 5 estudos e a violência física que é destaque em apenas 2 publicações.

Gráfico 7

Tipos de violência citadas



5.8 Estratégias de enfrentamento

Durante a leitura das publicações, observou-se que alguns estudos priorizavam apenas estratégias de enfrentamento pessoais, ou seja, exclusivamente aqueles métodos que a própria população LGBT utiliza no intuito de enfrentar a violência sofrida no ambiente de trabalho. Por outro lado, algumas pesquisas abordavam unicamente as estratégias de enfrentamento organizacionais, isto é, aquilo que as empresas se valiam no intuito de enfrentar essas barreiras.

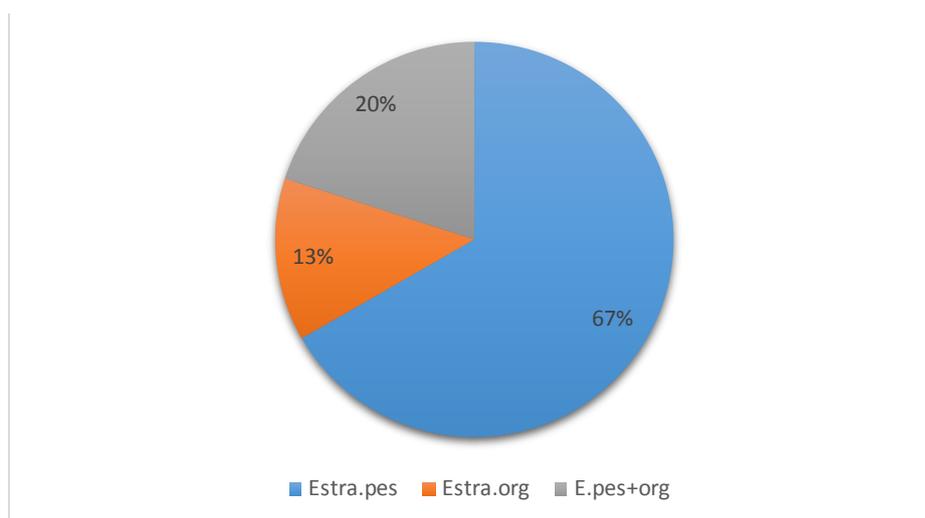
Por último, alguns estudos abordaram tanto as estratégias pessoais quanto as estratégias organizacionais de enfrentamento.

Como observado no Gráfico 6, 14% das publicações encontradas possuem como tema específico as estratégias de enfrentamento, sendo que, de acordo com o Gráfico 8, desse total 67% tratam apenas de estratégias pessoais de enfrentamento, enquanto que 20% versam conjuntamente sobre estratégias pessoais e organizacionais de enfrentamento e 13% tratam unicamente das estratégias organizacionais de enfrentamento.

De acordo com os dados, observa-se uma escassez em estudos que se limitam a investigar as estratégias de enfrentamento que as organizações têm adotado em prol da violência sofrida pela população LGBT no trabalho.

Gráfico 8

Estratégias de enfrentamento



5.9 Classificação Qualis/CAPES dos periódicos eletrônicos

O Sistema Qualis avalia os periódicos científicos e os classifica de acordo com a qualidade apresentada pelas revistas. A classificação é feita em categorias A1, A2, B1 a B5 e C, sendo o A1 uma revista de maior qualidade e o C de menor qualidade.

No que diz respeito a essa classificação dos periódicos eletrônicos que publicaram artigos sobre diversidade sexual e ambiente de trabalho, observa-se de acordo com o Gráfico 9 que 24 artigos foram publicados em periódicos não indexados. Logo após, com 8 artigos estão os periódicos de Qualis B3, seguido dos periódicos de Qualis B4 e B1 cada um com 6 artigos. O Qualis B2 aparece em 4 artigos, ao passo que tanto o Qualis B5 quanto o Qualis A2 aparecem em apenas 2 publicações cada um.

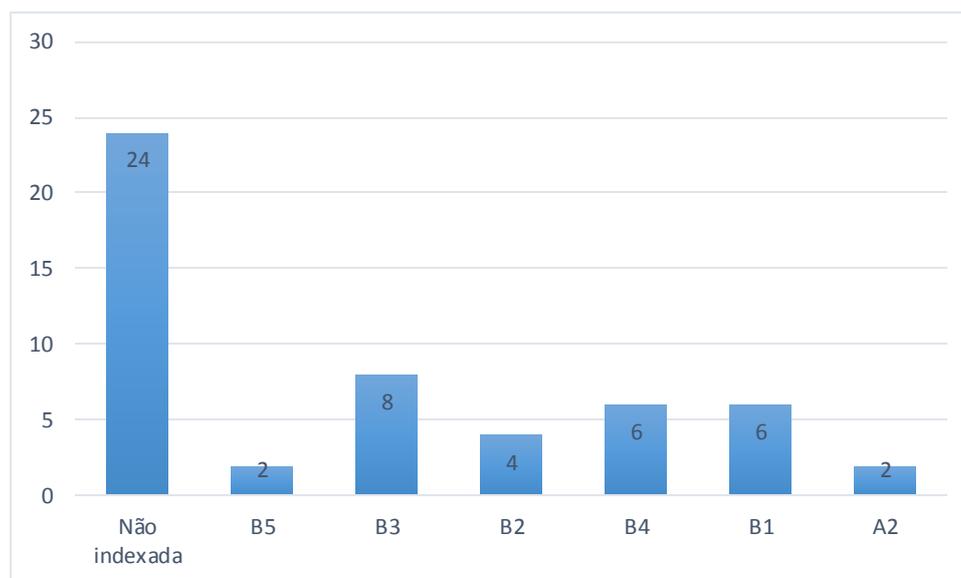
Não há nenhuma publicação em estrato A1 e também não há publicações em revistas do estrato C.

Como observado, a maioria dos estudos estão publicados em periódicos não indexados, o que chama a atenção para o risco de os artigos não apresentarem uma boa qualidade, visto que, dentre outras coisas, entende-se que uma revista indexada passa por um processo rigoroso

de seleção e critérios de publicação, avaliação de pares ou corpo editorial, que confere uma qualidade acima de outras revistas que não passaram por tal seleção.

Gráfico 9

Estrato dos periódicos



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista os dados aqui apresentados, pode se afirmar que a diversidade sexual e ambiente de trabalho é um tema que, apesar da popularidade atual e da afeição de grandes marcas e organizações, não possui tanta notoriedade na academia nacional, visto que apenas 52 publicações foram encontradas nos últimos 11 anos.

No que diz respeito às estratégias de enfrentamento pessoais, grande parte das publicações concluíram e alertaram acerca da ineficácia das medidas que têm sido adotadas pela população LGBT, as quais acarretam em diversos transtornos, dentre eles o adoecimento psicológico.

Nesse sentido, o estudo expõe a necessidade de mais pesquisas empíricas sobre o tema, de forma que a academia acompanhe o movimento da prática no que diz respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho. Contribui, também, ao evidenciar a importância do tema para a área de gestão de pessoas, visto que chama atenção para sofrimentos e demandas de trabalhadores que muitas vezes podem passar ocultos, como questões relacionadas ao fato de assumir a sexualidade no ambiente de trabalho ou a energia que é gasta para manter sua identidade sexual oculta dos demais membros da organização, entre outras situações diversas que são, sobretudo, prejudiciais à saúde física e psicológica. Sendo assim, a presente pesquisa alerta para o fato de que a população LGBT necessita por mais acolhimento por parte das organizações para que não precisem lidar com essas e outras questões de forma solitária.

Das publicações encontradas, 30% abordam especificamente a violência no ambiente de trabalho, ao passo que apenas 14% dos estudos versam sobre as estratégias de enfrentamento, desse total 67% tratam apenas de estratégias pessoais de enfrentamento, enquanto que 20% versam conjuntamente sobre estratégias pessoais e organizacionais de enfrentamento e 13%

tratam unicamente das estratégias organizacionais de enfrentamento. Desse modo, conclui-se que existe uma considerável escassez de estudos que investigam quais tem sido as medidas adotadas pelas organizações no sentido de enfrentar a constante violência sofrida. Estuda-se mais o problema do que as estratégias de sua resolutividade.

Uma contribuição adicional, é que o estudo, ao tratar da hegemonia masculina em diversos espaços, como dentro do próprio cenário LGBT, abre para a reflexão sobre o quanto isso também reflete no meio acadêmico e conseqüentemente nas pesquisas.

Além disso, o estudo traz a definição de alguns termos presentes nas discussões sobre gênero e sexualidade, o que contribui no conhecimento dos estudiosos sobre a diversidade sexual, não só no ambiente de trabalho, mas no geral. Vale ressaltar, que a Tabela 1 do tópico 1.1 não possui a pretensão de definir ou de ser uma espécie de glossário e nem de longe versa sobre todos os termos que envolve os estudos sobre gênero e sexualidade. Trata se apenas de uma tentativa de clarificar alguns conceitos que podem porventura gerar dúvidas no decorrer do estudo. Ademais, cabe ressaltar que não há uma única definição acerca desses termos e que alguns integrantes da população LGBT podem se definir de acordo com as suas vivências e isso não deve ser questionado.

REFERÊNCIAS

- Alencar, M. P., Santos, N. C. G., & Melo, M. Â. S. (2018). Assédio Moral de LGBT no âmbito Organizacional. *Revista multidisciplinar e de psicologia*, 12(40), 413-442. <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/1134>.
- Bowen, F., & Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of management Studies*, 40(6), 1393-1417. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00385>.
- Brasil. Ministério da Saúde. (2001). *Secretaria de Políticas de Saúde. Violência intrafamiliar: orientações para a prática em serviço*.
- Day, N. E., & Schoenrade, P. (2000). The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees. *Personnel review*, 42(3), 472-483 <https://doi.org/10.1108/00483480010324706>.
- Diniz, A. P. R., Carrieri, A. P., Gandra, G., & Bicalho, R. A. (2013). Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. *Revista Economia & Gestão*, 13(31), 93-114. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2013v13n31p93>.
- Ferreira, R. C. (2007). *O gay no ambiente de trabalho: uma análise dos efeitos em ser gay nas organizações contemporâneas*. (Dissertação de mestrado), Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil. <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B524.pdf>.

- Garcia, A., & Souza, E. M. D. (2010). Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Revista de Administração Pública*, 44(6), 1353-1377. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122010000600005>.
- Góis, J. B. H., Teixeira, K. C. S., Duarte, F. J. M., & Pinheiro, J. L. A. (2017). Experiências de Gestão da Diversidade Sexual no Ambiente de Trabalho no Brasil: das experiências pontuais à formação de um Fórum Empresarial LGBT. *Políticas Públicas no Brasil: Exploração e Diagnóstico*, 48. <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo6/experienciasdegestaodadiversidadessexualnoambientedetrabalhonobrasildaexperenciasspon.pdf>
- Irigaray, H. A., Goldschmidt, C. C., & Queiroz, L. G. M. D. (2017). Resiliência, orientação sexual e ambiente de trabalho: Uma conversa possível?. *Revista de Gestão Social e Ambiental*. 11, 40-55. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v0i0.1365>
- Kotlinski, K. (2012). Diversidade Sexual-Uma breve introdução. *Fórum de Entidades Nacionais de Direitos Humanos*. http://www.mpggo.mp.br/portalweb/hp/41/docs/diversidade_sexual-artigo_-_diversidade_sexual_-_artigos_e_teses.pdf
- Medeiros, M. (2007). O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho. *Rompendo o silêncio*, 81-90. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30426292/Livro_Rompa_o_Silencio.pdf?1358046517=&response-content-disposition=inline%3B+filename.
- Organização Mundial da Saúde. (2014). *Relatório mundial sobre a prevenção*. <http://nevus.org/wp-content/uploads/2015/11/1579-VIP-Main-report-Pt-Br-26-10-2015.pdf>.

- Passos, L. S., & Silva, E. C. (2012). Invisibilidade homoafetiva nos meios de comunicação: um olhar sobre a heteronormatividade nas propagandas de outdoor no dia dos namorados. *Anais do Seminário Nacional de Educação, Diversidade Sexual e Direitos Humanos*. <https://docplayer.com.br/39699606-Invisibilidade-homoafetiva-nos-meios-de-comunicacao-um-olhar-sobre-a-heteronormatividade-nas-propagandas-de-outdoor-no-dia-dos-namorados.html>.
- Pimentel, A. (2001). O método da análise documental: Seu uso numa pesquisa historiográfica. *Cadernos de Pesquisa*, (114), 179-195. <https://www.scielo.br/pdf/cp/n114/a08n114.pdf>.
- Pompeu, S. L. E. (2015). Políticas inclusivas de gestão de pessoas e orientação sexual: um estudo bibliográfico com base nas boas práticas internacionais. *Anais do simpósio de experiência e gestão em tecnologia*. <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/822279.pdf>.
- Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2ª Edição. Editora Feevale, 131. <http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>
- Sales, R. G. D. (2017). *Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT*. (Tese de doutorado). Universidade de São Paulo. SP. Brasil.
- Santos, M. B. (2014). *Da união estável ao casamento: Uma etnografia da implementação de direitos associados a relações homoafetivas em Curitiba (PR)*. (Tese de doutorado), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Brasil.

<http://www.humanas.ufpr.br/portal/cienciassociais/files/2014/03/Monografia-Bruna-Maier-dos-Santos.pdf>

Saraiva, L. A. S., & Irigaray, H. A. D. R. (2007). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. *Revista de Administração de Empresas*, 49(3), 337-348.