

UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO SOBRE AS DIFICULDADES VIVENCIADAS POR LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRANSEXUAIS E TRAVESTIS NO MERCADO DE TRABALHO E NAS ORGANIZAÇÕES (2011 - 2021)

Discente: Luiz Henrique de Carvalho

Orientador: Prof. Dr. Janduhy Camilo Passos

RESUMO

Este estudo tem como objetivo levantar as dificuldades encontradas por lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis no mercado de trabalho e nas organizações, tendo como referência publicações encontradas nas plataformas SPELL (*Scientific Periodicals Electronic Library*) e SCIELO (*Scientific Electronic Library Online*), entre os anos de 2011 e 2021. Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa e de caráter bibliográfico, cuja amostra foi integrada por 12 artigos, selecionados por meio de busca eletrônica nas bases citadas, utilizando a combinação de termos específicos: “diversidade”; “LGBTs”; “Gay”; “ações afirmativas”; “diversidade sexual”; “homossexualidade”, “mercado de trabalho”. Para análise dos dados, foram seguidas as etapas: organização dos artigos de forma cronológica, sendo discriminados quanto a autoria, plataforma, origem (periódico ou evento), tipo de pesquisa efetuada. Logo após, os artigos foram submetidos a leitura exploratória para conhecer os seus objetivos, resultados alcançados, as similaridades e diferenças entre os estudos, considerando a identificação dos tipos de dificuldades vivenciadas pelos indivíduos LGBTs, e em quais momentos do contato deste público com as organizações elas se manifestavam. Sob esse enfoque, os artigos foram submetidos a uma leitura mais detalhada, sendo as dificuldades identificadas classificadas em uma das seguintes divisões: (i) dificuldades antes do ingresso nas organizações; (ii) dificuldades durante a permanência nas empresas; (iii) problemáticas em torno do desligamento; (iv) outras dificuldades observadas. De modo geral, os estudos assinalam que a estereotipação e estigmatização dos sujeitos LGBTs são vistas como os principais dificultadores desse grupo no mercado de trabalho. Quando do ingresso nas empresas, existem dificuldades relacionadas à falta de oportunidades a esse público, principalmente, quando os indivíduos expressam sua sexualidade. Durante a permanência nas organizações, constatou-se a dificuldade de ascensão na carreira, de ocupar cargos de liderança e a existência de violências simbólicas identificadas. Ainda, no desligamento, são observadas a opressão quando da descoberta da sexualidade e até mesmo a ausência de direitos. Não obstante, mesmo após o desligamento as pessoas LGBTs encontram dificuldades, ao observar que as organizações criam listas discriminatórias de seus ex-funcionários com o intuito de prejudicar a recolocação dos mesmos no mercado de trabalho.

Palavras-chave: LGBTs; Mercado de trabalho; Dificuldades.

1. INTRODUÇÃO

Observa-se que a força de trabalho nas organizações tem se diversificado ao longo dos últimos anos e décadas. Sob esse enfoque, cada vez mais os ambientes de trabalho são ocupados por pessoas de diferentes idades, sexos, etnias, religiões e orientações sexuais (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004).

Apesar de ser um país bastante plural, o Brasil vê emergir uma sociedade contraditória em meio a isso. Simultaneamente, valoriza sua origem diversificada, porém estratificada, em que as oportunidades e posições mais prestigiadas no mercado de trabalho se concentram em grupos determinados por sua origem econômica, racial e sexual (FLEURY, 2000).

Nesse contexto, notam-se a discriminação e o preconceito em relação à diversidade sexual e de gênero, e que permeiam a sociedade em seus vários espaços (lazer, família, ensino, etc.), não sendo diferente nas organizações. Este é o caso das pessoas LGBTs (Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis) que, conforme apontam Ferreira e Siqueira (2007), vivenciam inúmeras barreiras organizacionais desde o momento do recrutamento e da seleção, até mesmo no caso de ascensão na carreira.

Todavia, para Almeida e Martins (2013), as expressões de discriminação e LGBTfobia no local de trabalho, podem acontecer de forma intencional ou não, explícita ou implicitamente. Em qualquer um dos casos, é certo que se configuram como formas de violência que podem trazer implicações aos indivíduos, mediante os sentimentos de rejeição, exclusão, afetando a autoestima e o desenvolvimento das suas atividades produtivas (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007).

Diante disso, utilizando a pesquisa bibliográfica, o objetivo geral deste artigo consiste em levantar as dificuldades encontradas por lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis no mercado de trabalho e nas organizações, tendo como referência publicações encontradas nas plataformas SPELL (*Scientific Periodicals Electronic Library*) e SCIELO (*Scientific Electronic Library Online*), entre os anos de 2011 e 2021.

Justificando o estudo, observa-se a recentidade e as poucas pesquisas sobre a diversidade sexual nas organizações e no contexto da área de Administração. Ademais, as discussões que envolvem a homossexualidade no espaço de trabalho, embora circunscrevam aspectos como justiça organizacional, ética, equidade e satisfação no trabalho, ainda são permeadas de tabus, sendo escassas, pouco estudadas (CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014), e merecedoras de atenção.

Neste caso, entende-se que o uso da pesquisa bibliográfica contribui para aprofundar os conhecimentos sobre a temática enfocada, ao mesmo tempo em que permite evidenciar aspectos das produções científicas selecionadas para o estudo. Ou seja, geram informações para novas publicações, abrangendo perspectivas que possivelmente não foram exploradas na temática investigada. Conforme Marconi e Lakatos (2019), ao analisar produções científicas, a pesquisa bibliográfica favorece a produção de novos trabalhos (MARCONI; LAKATOS, 2019).

Em seu desenvolvimento, além desta introdução, este artigo possui mais quatro partes. A primeira estabelece o referencial teórico do estudo, tecendo considerações gerais sobre a questão da diversidade e o seu enfoque nas organizações, especificamente quanto às ações afirmativas e a diversidade sexual. A segunda parte trata dos aspectos metodológicos, portanto, caracteriza a pesquisa e os procedimentos utilizados para a coleta e análise dos dados. Na terceira parte os dados são apresentados e analisados, examinando o que as publicações selecionadas versam sobre a temática do estudo.

Nas considerações finais, os resultados obtidos são sumarizados, respondendo pontualmente ao objetivo da pesquisa. Além disso, são mencionadas as limitações encontradas no decorrer da pesquisa e apresentadas as sugestões para estudos futuros.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Diversidade: uma visão geral

A diversidade é um conceito extremamente amplo e que pode abordar diversas áreas da nossa sociedade. As diversidades cultural, sexual, étnica e religiosa são apenas alguns exemplos, entre outros, que poderiam ser elencados. Neste artigo, optou-se por apresentar uma visão geral sobre o conceito de diversidade em sua forma mais ampla e, mais especificamente, sobre a diversidade sexual e de gênero.

A definição da diversidade é algo complexo devido ao fato de ser um conceito abrangente, e que, segundo Nkomo e Cox (1998), possui diferentes abordagens e vertentes sobre o assunto. Desse modo, encontramos na literatura referências a diversas perspectivas relacionadas à diversidade. A mais utilizada concebe a diversidade partindo da identidade social, isto é, das diferenças que existem entre grupos de indivíduos (CROSS, 1992).

Para Cross (1992), a diversidade é considerada como a diferenciação de um grupo de indivíduos em relação aos demais grupos. Ou seja, nesta abordagem, as diferenças entre os grupos, e não entre os indivíduos, são os elementos que caracterizam a diversidade. Em relação

à identidade social, que é no que se baseia essa vertente, ela é o resultado da interação entre mecanismos psicológicos e fatores sociais que estão em constante movimento, ou seja, um processo dinâmico (MACHADO e KOPITTKKE, 2002). Neste enfoque, Nkomo e Cox (2007) destacam a Teoria da Identidade Social como uma teoria cognitiva em que os indivíduos buscam classificar-se em categorias sociais ou em grupos.

Outra corrente bastante difundida para definir o que é diversidade, segundo Pereira e Hanashiro (2007), concebe a diversidade partindo das características particulares de cada indivíduo que os diferenciam entre si. Desse modo, partem da concepção de identidade pessoal. Kandola e Fullerton (1994) corroboram com essa vertente, apontando que a personalidade e o estilo de comportamento são dimensões que estão incluídas nessa definição, oriundas das particularidades de cada indivíduo.

O conceito de si próprio é apresentado por Machado e Kopittke (2002) como uma construção complexa e que é resultado de uma relação em que o indivíduo é igual aos seus pares, mas completamente único em sua existência. Para tanto, a identidade bem construída é aquela que delimita os limites entre o individual e o coletivo (MACHADO; KOPITTKKE, 2002).

Há ainda, uma terceira vertente não muito explorada que entende a diversidade como uma “mistura em que são contempladas não só as diferenças entre os indivíduos, mas também as suas similaridades” (THOMAS, 1996, p. 6). Segundo Thomas (1996, p. 6) conceber a diversidade apenas a partir das diferenças não é uma visão válida quando se trata de um fenômeno de nível grupal, sendo necessário uma visão mais macro na qual a mistura entre diferenças e similaridades são o sinônimo de diversidade.

Resumidamente, ainda que o conceito de diversidade encontre vertentes diferentes, há um ponto em comum: todas elas partem das diferenças, entre indivíduos ou entre grupos. Como já levantado, a definição é muito ampla e sua complexidade faz com que encontremos na literatura estudos mais específicos e delimitados sobre o tema.

2.2 Diversidade Sexual: o que é?

Com um tema tão amplo como a diversidade, e que aborda tantas áreas das nossas vidas, para a realização desse trabalho em específico, optou-se por dar um maior enfoque para a diversidade sexual. Mas afinal, do que se trata esse conceito? Ao longo dos últimos anos o debate sobre diversidade sexual tem ganhado destaque. Silva (2013) evidencia a atualidade do tema afirmando a necessidade de uma ampla discussão a respeito.

Como apontado por Gonçalves e Lustosa (2009), fatores sociais, psicológicos e biológicos constituem a sexualidade humana por meio de uma agregação bastante diversa. Então, com a finalidade de entender melhor o conceito de diversidade sexual, é importante que alguns componentes como sexo biológico, gênero, identidade de gênero e orientação sexual sejam apresentados.

As características biológicas em relação aos caracteres sexuais são comumente utilizadas para definir o sexo biológico, diferenciando o que é masculino do que é feminino (BASTOS, 2014). Para Ferraz e Leite (2016, p. 68) “a pessoa é considerada ‘homem’ ou ‘mulher’ a partir de elementos fixos, invariáveis, uma vez que os parâmetros elencados são todos de ordem biológica, naturais.” Segundo Tagliaferro *et al* (2021, traduzido pelo autor) na concepção biológica, o sexo é exclusivamente binário e dividido em duas categorias: feminino e masculino.

Há, contudo, divergências quanto a essa abordagem puramente binária e baseada na morfologia humana entre masculino e feminino sobre o que é sexo. Para Butler (2012) o “sexo natural” inexistente, recusando assim, que a definição do sexo seja fundamentada somente em parâmetros anatômicos do corpo humano. Para a autora o sexo é tão culturalmente construído quanto o gênero, fazendo com que a distinção entre ambos seja praticamente nenhuma. (BUTLER, 2012)

Segundo Kotlinski (2021), “gênero não é um conceito biológico, é um conceito mais subjetivo, podemos dizer que é uma questão cultural, social”. Para a autora, o gênero é uma construção social forjada e reforçada por várias instituições sociais como a família, a igreja e a escola (KOTLINSKI, 2021). Embora seja comumente difundido, o conceito de gênero não foi criado pelo feminismo, mas é em seu interior que ele passou a ser visto de uma nova forma, um instrumento de análise das hierarquias e diferenças entre homens e mulheres e até mesmo desnaturalizar os gêneros das pessoas. (COLLING, 2018)

Para Silva (2007, p. 121) o “gênero é concebido como um conceito e simultaneamente uma representação e, como tal, uma construção social permanentemente renovada, diferenciada espacial e temporalmente.” Enquanto Butler (2014, p. 253) define gênero como “o aparato pelo qual a produção e a normalização do masculino e do feminino se manifestam junto com as formas intersticiais, hormonais, cromossômicas, físicas e performativas que o gênero assume.”

Em relação à identidade de gênero, parte de um glossário presente no guia de Jesus (2012, p. 14) define a identidade de gênero como o “gênero com o qual uma pessoa se identifica, que pode ou não concordar com o gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento.” A identidade de gênero pode ser entendida como algo individual em relação à

construção social de gênero, em que as pessoas se identificam como homens ou mulheres (JESUS, 2013). Ou seja, a identidade de gênero é como as pessoas se percebem, baseada no gênero com o qual se identificam, podendo ser essa identificação oposta ao sexo determinado no nascimento, classificando-se assim como uma pessoa transgênero ou transexual.

Os desejos de cada indivíduo nas diferentes fases e épocas de sua vida são definidos como a orientação sexual e podem ser: assexual (nenhuma atração sexual), bissexual (atração por ambos os sexos), heterossexual (atração pelo sexo oposto) e homossexual (atração pelo mesmo sexo). (SILVA *et al*, 2015, p. 678, *apud* SANT'ANNA e DASPETT, 2007, p. 165)

A orientação sexual também é apontada como um fenômeno multidimensional que engloba vários elementos das relações íntimas, entre eles, o comportamento sexual, a atração romântica e os desejos eróticos (HEREK, 2013, traduzido pelo autor).

Segundo Torres (2013, p. 18) “entender a diversidade sexual a partir do contexto sócio-histórico permite-nos reconhecer que, muitas vezes, repetimos formas de discriminação até mesmo sem perceber.”

Em suma, a diversidade sexual é um conjunto de elementos que busca caracterizar a complexidade dos indivíduos. Compreender a pluralidade do ser humano é um caminho importante para respeitar as diferenças existentes contribuindo assim para que tenhamos uma sociedade mais justa e menos desigual onde cada ser humano é livre para expressar sua sexualidade, sua identidade de gênero e sua orientação sexual longe de qualquer preconceito.

2.3 Diversidade nas organizações

Com uma sociedade tão rica em diversidade, seria praticamente impossível as organizações não perceberem a presença dessa diversidade na sua própria força de trabalho. Seja por uma perspectiva de gênero, de orientação sexual, de etnia, religiosa, entre outras, a classe trabalhadora tem se mostrado diversa em sua plenitude, especialmente nos últimos anos (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004; FLEURY, 2000).

No século passado era muito comum que as organizações adotassem uma visão homogênea de seus empregados, como se suas individualidades desaparecessem ou pouco influenciassem o ambiente de trabalho, visão bastante questionada por diversos estudos na década de 1980 (SARAIVA e IRIGARAY, 2009).

Para as organizações, a diversidade tem sido importante no aspecto dos resultados. O equilíbrio da diversidade nas corporações é bastante benéfico, despertando um potencial capaz

de fazer com que a empresa atinja bons resultados seja do ponto de vista econômico ou social (BULGARELLI, 2016).

Nesse sentido, vários estudos levantam como importante questão a gestão da diversidade. Closs (2021) afirma que quanto mais diversa a equipe, melhores serão os resultados, portanto, diversidade é considerada uma vantagem competitiva.

2.3.1 Ações afirmativas e gestão da diversidade

Estudo realizado por Alves e Galeão-Silva (2004) revela por meio de suas análises duas categorias importantes sobre o estudo da diversidade. A primeira delas diz respeito a ações afirmativas e a segunda à própria gestão da diversidade. De acordo com os autores, a ação afirmativa tem como base a compreensão de que os fenômenos sociais são resultado de inúmeras interações sociais havendo, portanto, necessidade de intervenção política como forma de amenizar as desigualdades em determinada sociedade (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004).

Segundo Alves e Galeão-Silva (2004, p. 22), as ações afirmativas são um “conjunto de políticas específicas para membros de grupos sociais atingidos por formas de exclusão social que lhes negam um tratamento igualitário no acesso às diversas oportunidades.” Em outras palavras, as ações afirmativas acontecem para igualar oportunidades para grupos historicamente excluídos. Um exemplo de ação afirmativa são as cotas implementadas nas universidades em 2012 por meio da Lei Nº 12.711/12, em que as universidades devem reservar 50% das vagas de seus processos seletivos para candidatos cotistas (BRASIL, 2012).

A gestão da diversidade surge com o intuito de responder aos administradores norte-americanos e suas políticas de ações afirmativas implementadas na década de 1960 e 1970, contudo, apresenta um complicador ao ser analisado o contexto brasileiro, pois, o conceito de gestão da diversidade utiliza critérios da meritocracia. (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004)

Em um estudo de caso, Saraiva e Irigaray (2009) levantam como uma organização tem aplicado ações afirmativas em relação à diversidade e como ela enxerga nesse aspecto uma vantagem competitiva sustentável. O artigo tem como objetivo “analisar a efetividade da implementação de políticas de estímulo à diversidade em filiais brasileiras de uma empresa multinacional” (SARAIVA e IRIGARAY, p. 337, 2009). Além disso, os resultados do estudo de Saraiva e Irigaray (2009) apontam que há contradições entre o discurso adotado pela empresa e a prática, podendo estar relacionado com o preconceito arraigado nos próprios funcionários.

Já Neves (2020) enfatiza que, quando se trata da gestão da diversidade, trabalhar os indivíduos e o grupo como um todo, assim como as lideranças da organização e a própria

cultura organizacional da empresa é um ponto bastante pertinente. Mais uma vez, a divergência entre o discurso e a prática adotados pelas organizações quanto ao tema são expostos, o que evidencia a necessidade da gestão de pessoas em avançar quando o assunto é a gestão da diversidade (NEVES, 2020).

Contudo, preconceitos ao que é diferente, rejeições ao ambiente diverso e as múltiplas vivências são desafios enormes que podem dificultar o desenvolvimento da organização em um ambiente organizacional bastante diversificado (FEITOSA *et al*, 2015). Conviver com indivíduos que possuem identidades tão diferentes entre si pode se tornar algo insuportável, e é nesse sentido que gerenciar a gestão da diversidade de forma efetiva com o objetivo de reduzir conflitos é enfatizada por Saraiva e Irigaray (2009). Uma gestão da diversidade em que os interesses dos diferentes grupos de uma organização estejam alinhados entre si e com a própria organização contribuem para que a diversidade seja gerenciada de forma mais efetiva (PEREIRA e HANASHIRO, 2010).

É praticamente impossível que as organizações se mantenham alheias em relação à diversidade. Cabe a essas organizações estarem preparadas e prepararem suas equipes para lidar com tantas diferenças. A gestão da diversidade é importante do ponto de vista estratégico, a formação de um ambiente cultural diverso dentro das organizações pode ser benéfica em termos de criatividade e inovação, trazendo vantagem competitiva para as empresas. Também é importante do ponto de vista da inclusão social em si, permitindo a grupos que são historicamente preteridos tenham iguais oportunidades no mercado de trabalho fazendo com que verdadeiramente ocorra a inclusão social dessas pessoas deixando de ser meramente um conceito vazio para se tornar prático.

2.3.2 Diversidade Sexual nas organizações

Melo *et al* (2020) afirmam que “o direito de manifestar determinada identidade sexual e/ou identidade de gênero é uma liberdade natural humana, imperando seu reconhecimento na atualidade em virtude do princípio da dignidade humana.” Nesse sentido, surgem alguns estudos e trabalhos (ALMEIDA e MARTINS, 2013; FARINHA, 2017; SANTOS, 2017) nos últimos anos com o objetivo de identificar como as organizações em geral têm lidado com a questão da diversidade sexual em seu ambiente interno.

Por mais que avanços sejam percebidos, é inegável que a discriminação por orientação sexual e/ou identidade de gênero exista no mercado de trabalho conforme evidenciado por Almeida e Martins (2013). Segundo os autores, se antes havia certa tolerância com essa prática

que acontecia muitas vezes de forma velada, cada vez mais casos de discriminação tem ganhado luz ao chegarem ao judiciário. Farinha (2017) corrobora com isso em sua pesquisa, quando ela aponta que para 46,7% dos entrevistados em seu estudo, o ambiente organizacional ainda é considerado preconceituoso, discriminatório e permeado de questões, cujo pano de fundo é a homofobia.

Conforme Borrilo (2009, p.15), a homofobia pode ser caracterizada como “a atitude de hostilidade para com os homossexuais”. Essa atitude hostil pode se dar de diferentes formas, desde as mais explícitas até as mais implícitas, sendo uma manifestação de sexismo (discriminação em razão ao sexo) e estigmatização de homossexuais, seja por repulsa ou por violência. Para Rosa (2017) a homofobia pode ser percebida em uma escala macrossocial, mas pode, também, ser percebida em ambientes menores, mesmo nos contextos mais restritivos do convívio social e, nesse sentido, diversas pessoas optam por esconder suas identidades afetivossexuais.

Ainda, segundo Rosa (2017), as pessoas bissexuais - aquelas que sentem atração por ambos os sexos - também são vítimas de preconceito. Já a bifobia também causa danos aos indivíduos e está pautada na não aceitação da sexualidade do outro, além de ser também relacionado com a heteronormatividade. De forma geral, a LGBTfobia é “o conjunto de sentimentos como raiva, nojo, desconforto, medo, ódio, desdém e descaso pelas pessoas que não se encontram dentro dos conceitos rígidos ancorados na heteronormatividade e na lógica binária de gênero” (ROSA, 2017, p. 20).

Segundo o TGEU (2021), a transfobia é o preconceito contra pessoas transexuais e travestis causa sérios danos à essa comunidade. Nesse sentido, é importante salientar que o Brasil é o país mais violento para esse grupo. A transfobia aborda tanto um “conjunto heterogêneo de violências contra pessoas trans, como a violência moral, sexual, física, discursiva, simbólica, etc, quanto a violências muito específicas que atingem pessoas trans, como o desrespeito ao nome social, escolhido pela pessoa trans.” (PODESTA, 2019, p. 375)

É notável que a LGBTfobia é um grande problema na sociedade e isso não é diferente dentro do ambiente organizacional. Os preconceitos existem e precisam ser tratados com seriedade pela organização. De fato, lidar com o diferente que não se encaixa em um conceito padrão é desafiador. Santos (2017, p. 14) chama atenção para o contingente de pessoas que não abandonaram as práticas de invisibilizar diversos segmentos como o LGBT. Para ela o “machismo, a misoginia, o racismo e a LGBTfobia assumem novas e variadas formas de se manifestar e se reproduzir.”

Outro estudo que levanta as dificuldades das organizações em lidarem com a diversidade é realizado por Rodrigues e Nardi (2012) em que um grupo de jovens observados pelos autores, todos pertencentes à comunidade LGBT, são colocados à margem na questão da empregabilidade, muitas vezes recorrendo a bicos e empregos informais.

Em relação às dificuldades foi possível constatar nas análises feitas que o mercado de trabalho privado exige um determinado padrão de corpos e comportamentos. Nessa seara, aqueles que são lidos como fora da norma da masculinidade hegemônica são tratados como não pertencentes a determinados espaços, ou até mesmo como não capazes. As relações interpessoais são marcadas pelas mais diversas formas de violência, desde as simbólicas que estão presentes na dita “piadinha” até as objetivas com agressões físicas, verbais e assédios morais.

É importante salientar, que cada organização varia em relação às suas políticas. A própria diversificação do quadro de funcionários é algo que influencia na adoção ou não de políticas internas de gestão da diversidade. É possível encontrar casos em que não há no processo seletivo das organizações aspectos que barrem candidatos com base na sua sexualidade, porém internamente, com tantos funcionários diferentes, nota-se que em muitos casos não há aceitação das diferenças, de modo que faltam políticas atentas a essas questões por parte das organizações (CAPRONI NETO, SARAIVA e BICALHO; 2014).

Segundo Dantas e Gomes Filho (2019), a diversificação do corpo social tem provocado mudanças, fazendo com que o debate sobre essa heterogeneidade no ambiente de trabalho venha ganhando grande importância nas instituições atualmente. A diversidade sexual e a gestão da diversidade têm ganhado holofotes nos últimos anos, contudo, é possível perceber que nesse processo ainda existem certas dificuldades. É exatamente no sentido de identificar publicações que tratem das principais dificuldades e barreiras encontradas pela comunidade LGBT no mercado de trabalho que surge este trabalho.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 Caracterização da pesquisa

Este estudo possui uma abordagem qualitativa, sendo desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica. Conforme Godoy (1995), os estudos qualitativos se caracterizam por demandarem a compreensão sobre os fenômenos investigados, pautada no contexto em que eles ocorrem e no qual estejam integrados, além de considerar a perspectiva dos sujeitos envolvidos. Isso, requer uma análise integrada, passível de ser desenvolvida por meios diversos, incluindo a pesquisa documental e a bibliográfica (GODOY, 1995).

Em relação à pesquisa bibliográfica, o seu enfoque recai sobre os aspectos teóricos de uma temática elencada, no qual são levantadas informações em fontes que tratam sobre o assunto em pauta. Assim, conforme Sousa et al (2021), a pesquisa bibliográfica visa o aprimoramento e a atualização do conhecimento, realizando a investigação científica de obras já publicadas, a fim de aprofundar a compreensão relacionada ao fenômeno que se observa.

Neste recorte, o presente estudo levantou as dificuldades encontradas por lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis no mercado de trabalho, tendo como referência as publicações encontradas nas plataformas SPELL (*Scientific Periodicals Electronic Library*) e SCIELO (*Scientific Electronic Library Online*), entre os anos de 2011 e 2021.

3.2 Procedimentos

Para o desenvolvimento desta pesquisa algumas etapas foram estabelecidas. Inicialmente, face à delimitação da temática circunscrita à diversidade sexual nas organizações, estabeleceu-se o objetivo do trabalho: levantar as dificuldades encontradas por lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis no mercado de trabalho, baseadas em publicações científicas disponibilizadas em bases de dados.

Em seguida, a amostra foi selecionada mediante a busca eletrônica de artigos indexados nas plataformas SPELL e SCIELO. A opção por essas bases de dados foi motivada pelo fato de que a SCIELO reúne um considerável número de periódicos com publicações nacionais atualizadas. Já a SPELL agrega a produção científica de periódicos nacionais da área de Administração (pública e privada), sendo um indexador cujos indicadores de impacto são utilizados na classificação de periódicos do Qualis/Capes da área de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo (SPELL, 2021).

Para a pesquisa foram demarcados os seguintes termos: “diversidade”; “LGBTs”; “Gay”; “ações afirmativas”; “diversidade sexual”; “homossexualidade”, “mercado de trabalho”. Com esses balizadores, diversas combinações foram realizadas nas bases de dados

citadas, sendo considerados os índices: título, resumo e palavras-chaves. Ademais, foram estabelecidos os critérios de inclusão das publicações na amostra: elas deveriam estar em forma de artigo, escrito em língua portuguesa, e enfocando a diversidade sexual (LGBTs), sob o recorte das dificuldades vivenciadas nas organizações e/ou mercado de trabalho, aspectos estes observados por meio da leitura dos resumos dos artigos.

Visando cobrir um espaço temporal significativo, a pesquisa abrangeu um período de 10 anos (2011 a 2021), e foi realizada em dezembro de 2021. Na plataforma SCIELO a pesquisa resultou em 200 artigos, enquanto na plataforma SPELL a pesquisa retornou 41 artigos como resultado, totalizando 241 artigos. Desse total, 229 artigos não atenderam aos critérios da pesquisa, pois os elementos centrais que deveriam estar contidos na temática (diversidade sexual e/ou LGBTs, dificuldades e organizações/mercado de trabalho) não estavam contemplados ou não diretamente relacionados. Assim, a amostra foi integrada por 12 artigos, conforme especificado no quadro 1.

Quadro 1 - Características da Amostra

1	Título: Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho			
Ano: 2011	Autores: Hélio Arthur Reis Irigaray Maria Ester de Freitas	Plataforma: SPELL	Origem: Revista Organizações e Sociedade (Qualis A2 - Administração)	Tipo de pesquisa: Análise do discurso (entrevistas)
2	Título: Sentido do trabalho e diversidade: um estudo com homossexuais masculinos			
Ano: 2013	Autores: Antônia Silva Gisele Mendonça Furtado Bastos Teresa Cristina Batista de Lima Serafim Firmo de Souza Ferraz Augusto César de Aquino Cabral	Plataforma: SPELL	Origem: Revista ADM.MADE - Revista do Mestrado em Administração e Desenvolvimento Empresarial da Universidade Estácio de Sá (Qualis B2 - Administração)	Tipo de pesquisa: Qualitativa descritiva (entrevistas)
3	Título: Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais			
Ano: 2014	Autores: Alexandre de Pádua Carrieri Eloisio Moulin de Souza Ana Rosa Camillo Aguiar	Plataforma: SPELL	Origem: RAC- Revista de Administração Contemporânea (Qualis A2 - Administração)	Tipo de pesquisa: Análise crítica do discurso (entrevistas)

4	Título: As representações sociais de secretários executivos gays: questões de gênero e diversidade no trabalho			
Ano: 2015	Autores: Eduardo César Pereira Souza Cibele Barsalini Martins Rosalia Beber de Souza	Plataforma: SPELL	Origem: Revista Gestão e Conexões = Management and Connections Journal (Qualis B4 - Administração)	Tipo de pesquisa: Qualitativa (bibliográfica)
5	Título: Quem disse Berenice, que ser gay é ser um bom vendedor de lojas de shopping?			
Ano: 2017	Autores: Natacha Secco Santos Luis Fernando Moreira Silva Marcio Paschoal Cassandre	Plataforma: SPELL	Origem: RECAPE – Revista de Carreiras e Pessoas (Qualis B4 - Administração)	Tipo de pesquisa: Qualitativa exploratória (entrevistas)
6	Título: Masculinidades, trabalho e reprodução de preconceitos: um estudo com trabalhadores gays, lésbicas e bissexuais			
Ano: 2018	Autores: Henrique Luiz Caproni Neto Luiz Alex Silva Saraiva	Plataforma: SPELL	Origem: Revista de Administração IMED (Qualis B3 - Administração)	Tipo de pesquisa: Qualitativa (entrevistas)
7	Título: LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações			
Ano: 2018	Autores: Moisés Santos de Menezes Antônio Carlos de Oliveira Ana Paula Leite Nascimento	Plataforma: SPELL	Origem: I CONQUEER – I Conferência Internacional de Estudos Queer	Tipo de pesquisa: Qualitativa (bibliográfica)
8	Título: Tudo muda para quem? O discurso da revista exame sobre diversidade na reportagem de capa “Chefe, eu sou gay”			
Ano: 2018	Autores: Maurício Donavan Rodrigues Paniza Marcio Paschoal Cassandre	Plataforma: SPELL	Origem: RIGS – Revista Interdisciplinar de Gestão Social (Qualis B4 - Administração)	Tipo de pesquisa: Análise do discurso francesa
9	Título: O self no armário: uma teoria fundamentada sobre o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho			
Ano: 2019	Autores: Rômulo Gomes Bruno Felix	Plataforma: SPELL	Origem: Cadernos EBAPE.BR (FGV)	Tipo de pesquisa: Teoria fundamentada (entrevistas)

			(Qualis A2 - Administração)	
10	Título: O estigma da feminilidade nas organizações: um estudo a partir da visão de sujeitos gays			
Ano: 2020	Autores: Renan Gomes de Moura Rejane Prevot Nascimento	Plataforma: SPELL	Origem: RECADM – Revista Eletrônica de Administração (Qualis B1 - Administração)	Tipo de pesquisa: Qualitativa (entrevistas)
11	Título: “Eu tento não me esconder, nunca”: estratégias utilizadas pelos profissionais gays e lésbicas para minimizar os estigmas sexuais nos espaços de trabalho			
Ano: 2021	Autores: Camila Veloso Antunes Fernanda Versiani Carolina Mota Santos Antônio Carvalho Neto	Plataforma: SCIELO	Origem: Sexualidad, Salud y Sociedad - REVISTA LATINOAMERICANA (Qualis A2 - Psicologia/Sociologia)	Tipo de pesquisa: Estudo de caso
12	Título: O gay afeminado nas organizações: uma tensão permanente com padrões heteronormativos			
Ano: 2021	Autores: Renan Gomes de Moura Rejane Prevot Nascimento	Plataforma: SCIELO	Origem: Revista Estudos Feministas (Qualis B1 - Administração)	Tipo de pesquisa: Qualitativa (entrevistas)

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Para análise dos dados, primeiro os artigos foram organizados de forma cronológica, sendo discriminados quanto a autoria, plataforma, origem (periódico ou evento), tipo de pesquisa efetuada. Em seguida, os artigos foram submetidos a leitura exploratória visando conhecer os seus objetivos e resultados alcançados. Na verdade, buscou-se similaridades e diferenças entre os estudos, no sentido de identificar os tipos de dificuldades vivenciadas pelos indivíduos LGBTs e em quais momentos do contato deste público com as organizações elas se davam.

Com essa premissa, os artigos foram submetidos a uma leitura mais detalhada, sendo as dificuldades identificadas classificadas em uma das seguintes divisões: (i) dificuldades antes do ingresso nas organizações; (ii) dificuldades durante a permanência nas empresas; (iii) problemáticas em torno do desligamento; (iv) outras dificuldades observadas. Os estudos em que não apresentaram dados ou debates em torno desses aspectos foram descartados. Os que de alguma maneira contribuíram para as análises foram considerados.

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Neste tópico serão feitas a descrição e análise dos dados levantados da amostra, que engloba doze artigos. Primeiramente, será feita uma breve caracterização da amostra com base no Quadro 1, em seguida são descritas e levantadas as dificuldades e barreiras identificadas pelo estudo.

4.1 Caracterização da amostra

De acordo com o quadro 1, é possível identificar algumas características da amostra selecionada. A principal delas se refere ao ano de publicação, sendo que, dos doze artigos que compõem a amostra, oito foram publicados na segunda metade do período demarcado. Isso reforça a importância e a relevância que o tema pesquisado tem ganhado ao longo dos últimos anos na literatura.

Outra característica percebida é que a maioria dos artigos possui dois autores, não há nenhum artigo com um único autor e o número máximo é de cinco autores. Há ainda três autores que se repetem, ou seja, escrevem mais de um artigo na amostra. É possível perceber também uma prevalência de autores masculinos, sendo que, dos trinta autores pertencentes à amostra, 17 são homens e 13 são mulheres.

Onze artigos foram publicados em periódicos, sendo que desses, dez possuem Qualis CAPES na área de Administração (variando de A2 a B4) e um artigo com Qualis A2 na área de Psicologia e Sociologia. Apenas um dos artigos foi publicado em evento. Já entre as plataformas, a SPELL é dominante, com dez artigos sendo encontrados na sua plataforma, enquanto apenas dois artigos foram encontrados na SCIELO. Quanto ao tipo de pesquisa realizada, prevalece a pesquisa qualitativa por meio de entrevistas e aplicação de questionários.

4.2 Sobre as dificuldades observadas

A leitura dos artigos permitiu que fossem identificadas dificuldades enfrentadas por lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais no mercado de trabalho. Dessa forma, optou-se por organizar a descrição e análise dos dados de maneira cronológica, partindo das dificuldades observadas antes do ingresso, passando pelo período de permanência e em seguida

abordando o processo de demissão. Por fim, ainda foi possível identificar outras dificuldades, após a demissão e que foram listadas ao final do tópico.

a) Antes do ingresso na organização

Ao analisar os artigos, notou-se que algumas dificuldades da comunidade LGBT no processo de ingresso no mercado de trabalho se fizeram presentes. Neste sentido, este tópico dedica-se a levantar essas dificuldades que foram encontradas.

Caproni Neto e Saraiva (2018) apresentam em seu trabalho diversos cenários de dificuldades e barreiras, entre elas as que dificultam o acesso de pessoas LGBTs ao mercado de trabalho. Em suas categorizações iniciais para o estudo, os autores apontam que o gay efeminado não consegue emprego, aspecto que é ilustrado por meio do depoimento de um dos seus entrevistado na pesquisa: “às vezes, perde oportunidade até de trabalho mesmo, porque o emprego não vai colocar uma borboleta flutuante para trabalhar lá na empresa (...) duvido que alguém te contrate.”(CAPRONI NETO; SARAIVA, 2018, p. 204)

O trecho citado evidencia o preconceito e a estigmatização que os gays efeminados sofrem no mercado de trabalho antes mesmo do ingresso nas organizações, devido a aparência, fala, comportamento, entre outros fatores. Outro entrevistado por Caproni Neto e Saraiva (2018, p. 206) corrobora com isso ao dizer que “[...] você vai chegar lá todo desmunhecado, cheio de silicone na empresa, ninguém vai te dar emprego, bota um travesti, um transformista para trabalhar numa empresa, não entra [...]”

É perceptível como o estigma sobre os indivíduos LGBTs afeta sua colocação no mercado de trabalho, prejudicando principalmente os gays efeminados, as travestis e transexuais, especialmente as mulheres trans. Isso é confirmado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (2022) ao declarar em seu dossiê que a grande maioria das travestis e transexuais são empurradas para trabalhos precarizados e para a prostituição devido a falta de oportunidades.

Ainda sobre as dificuldades relacionadas ao processo de contratação, Santos, Silva e Cassandre (2017) apresentaram um estudo com o seguinte título: “Quem disse berenice, que ser gay é ser um bom vendedor de lojas de shopping?”. Nele os autores buscam compreender as relações de poder que resultam em um padrão normativo de contratação em shoppings. Existe um entendimento entre os contratantes e os contratados entrevistados de que há uma

ligação entre o vendedor (indivíduo) gay e a moda, em que a afinidade com este mundo e o interesse em acompanhar novidades relacionadas ao tema o tornam um profissional mais preparado para atuar neste mercado, assim nas lojas de vestuário, cosméticos e departamentos em geral há uma falsa sensação de inclusão.

A estereotipação, segundo Stangor (2009, tradução do autor), permite que o funcionário gay seja categorizado e qualificado como alguém com profundo interesse e conhecimento sobre a moda. Todos os entrevistados avaliam que profissionais gays afeminados não são aceitos em tipos de lojas específicas, como lojas de ternos, por exemplo. Sendo que um deles avalia o afeminado apto para atender um público com menor poder aquisitivo, ao passo que, vendedores gays com comportamentos heteronormativos estejam mais aptos a atender públicos de alto padrão. Um dos contratantes acredita que o vendedor gay passa mais segurança e credibilidade ao cliente, de uma forma que este pense estar fazendo a escolha certa. Por sua vez, outro contratante entrevistado acredita que é o atendimento atencioso desse profissional que é o elemento que o faz se destacar.

No processo de contratação, a flexibilidade do vendedor gay é sempre levada em consideração. No relato de um dos entrevistados na pesquisa, afirma que sempre precisam dizer que estão disponíveis além do seu limite, provar que existe relação entre o jogo de cintura nas relações com os clientes e facilidades quanto ao contorno de objeções e de se moldar conforme o cliente.

Na pesquisa de Santos, Silva e Cassandre (2017), fica evidente que há uma instrução aos contratantes, de determinadas áreas, de constituírem as ditas equipes diversificadas, a fim de reforçar uma capacidade de obtenção de melhores resultados organizacionais, ou de alcançar determinados mercados consumidores. Porém, espera-se que gays afeminados sejam contratados e aceitos, desde que sejam discretos, ou seja, demonstrem comportamentos dentro do espectro da masculinidade. Um dos contratantes, acredita que o gay notavelmente afeminado pode desestimular o cliente a entrar nas lojas, ao passo que o vendedor gay afeminado mais discreto, só é identificado quando desenvolve maior intimidade. Para Santos, Silva e Cassandre (2017), os critérios de contratação, como competência e rentabilidade, por exemplo, estão intrinsecamente ligados à normatividade, baseado no padrão de gênero masculinizado.

Enquanto isso, Paniza e Cassandre (2018) apresentam um estudo que tem como objetivo analisar o discurso da Revista Exame de 2015 quanto à inclusão de pessoas LGBTs

no mercado de trabalho. Fica evidente, ao longo do texto, que alguns grupos são privilegiados dentro da sigla LGBT em relação a outros. Embora a opressão exista, ela atinge de formas diferentes os corpos de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.

O estudo evidencia que apesar da diversidade e da inclusão estarem presentes nos discursos das organizações e da revista em questão, essa inclusão não contempla todos os grupos. Há um nítido privilégio dos grupos de gays e lésbicas em relação às travestis e transexuais, explícito na forma como a própria revista aborda o tema. São citados diversos gays e lésbicas enquanto apenas duas mulheres transexuais são mencionadas, sendo que uma delas sequer tem o seu nome revelado. Percebe-se que as barreiras, especialmente para o público transexual e travesti ingressarem no mercado de trabalho, de fato existem, o que é corroborado pelos dados da ANTRA (2022) em que essas pessoas estão em sua grande maioria em subempregos ou são obrigadas a se prostituírem devido a falta de oportunidades.

Assim, é possível perceber que alguns nichos do mercado de trabalho, divulgam uma pretensa inclusão, ficando muito restrito às lojas de departamento, cosméticos, a partir de um estereótipo atribuído especialmente aos gays. Aqui, afirma-se que essa inclusão não é verdadeira, pois, nos altos postos de chefia e liderança são raras as vagas disponíveis para esse segmento. É preciso destacar que a condição de travestis e transexuais encontra-se ainda mais precarizada, uma vez que as normativas de gênero colocam esses corpos ainda mais à margem. No tópico a seguir, são analisadas as relações presentes durante a permanência dos indivíduos na organização.

b) durante a permanência na organização

A comunidade LGBT também vivencia inúmeras barreiras durante a permanência nas organizações, dificultando a ascensão na carreira e o próprio desempenho dos indivíduos (SIQUEIRA, 2007). Neste tópico, são levantadas e analisadas essas barreiras e como elas impactam na carreira profissional dessas pessoas.

Segundo Moura e Nascimento (2019) um dos principais fatores que interferem na permanência, são as relações estereotipadas relacionadas à masculinidade. Para os autores não existe uma entidade única de masculinidade, mas na pesquisa qualitativa realizada ficou nítido as relações de poder presentes nas características do comportamento masculino, cujos principais traços são: racionalidade, assertividade e competitividade. Desse modo, as principais

características relacionadas a essa masculinidade são as práticas tóxicas como violência física, agressividade e domínio.

Os corpos gays que rejeitam os comportamentos hegemônicos de masculinidade “são definidos como outros sujeitos, tais como um novo homem, o macho feminista ou enquadrados nas mais variadas formas de identidade homossexual masculina” (MOURA; NASCIMENTO, 2019, p.3). Nas relações de trabalho “o afeminamento de um homem não é aceitável, tornando-o desprestigiado, pois tal característica denota passividade e fragilidade e o coloca em um patamar inferior ao feminino da mulher” (MOURA; NASCIMENTO, 2019, p. 3). Portanto, durante a permanência nas organizações, os gays afeminados encontram dificuldades no relacionamento interpessoal, bem como na ascensão da carreira.

De acordo com Moura e Nascimento (2019, p. 5) foi possível constatar que os gays afeminados “encontram dificuldades em ocupar cargos mais elevados na hierarquia da empresa [...] Tal preconceito nas organizações pode ter raízes em sua estrutura hierárquica que supervaloriza a tríade homem/masculinidade/heterossexualidade em detrimento de mulher/feminilidade/homossexualidade”. Na pesquisa, os autores destacam o seguinte trecho de um dos seus entrevistados:

Você imagina uma pessoa que está ali caçoando, rindo de outro gênero, seja ele qual for, esse amanhã é o nosso diretor de alguma organização, ele não vai ter uma visão que talvez eu teria ou você teria. Ele teria um pensamento daquele que ele tinha lá atrás. Pode ser que até mude pela educação, pelos estudos, mas, eu acho que seja meio difícil e isso pesa na organização (MOURA; NASCIMENTO, 2019, p.5).

Há, portanto, um clima árido em que as "brincadeiras" são utilizadas para diminuir, reprimir ou tentar mostrar certa superioridade. Para além disso, o comportamento fora da masculinidade hegemônica determina ainda o tempo em que esses sujeitos permanecerão nas organizações, uma vez que a pesquisa constatou que a grande maioria desses sujeitos são contratados como "temporários". Os relatos presentes na pesquisa apontam que a dominação masculina também impede a criação de redes de solidariedade entre os/as sujeitos/as que são lidos como afeminados. Neste contexto os gays que são lidos socialmente como afeminados são rejeitados, vistos como menos capazes, associados ao exagero e muitas vezes esses sujeitos preferem retraindo os seus comportamentos como estratégia de sobrevivência. É o que os autores denominam de não exposição, uma vez que “preferem não se assumir no ambiente de trabalho, ou evitam mostrar comportamentos associados à feminilidade, pois acreditam que tais traços

não são aceitos pelas organizações e isso poderia trazer problemas no ambiente laboral” (MOURA; NASCIMENTO, 2019, p.12).

Essas características também estão presentes na pesquisa realizada por Antunes, Versiani, Santos e Antonio Neto (2021), em que analisam as estratégias utilizadas por gays e lésbicas para evitar ou minimizar o estigma nos espaços de trabalho. Após entrevistar 15 profissionais, foi possível constatar que, para tentar escapar do estereótipo da masculinidade hegemônica, gays e lésbicas utilizam principalmente comportamentos de acobertamento ou disfarce de estigmas sexuais. Alguns preferem revelar a sua homossexualidade e lidar com as tensões geradas nas interações sociais, ao invés de ocultar.

Na pesquisa de Antunes et al (2021) as principais estratégias encontradas foram: sinalização; normalização; e diferenciação. A sinalização é a manifestação voluntária de sinais que evidenciam a característica estigmatizada, são os chamados deslizes intencionais que tem como objetivo atuar para se afirmar. Essa estratégia presente no comportamento se propõe a estabelecer um distanciamento em relação aos estereótipos associados a estigmas criados pela masculinidade hegemônica. Foi possível constatar essa estratégia presente no humor, nas roupas e no estilo, como vemos no trecho da pesquisa de Antunes et al (2021, p. 12) em que umas das entrevistas diz que: “Desde que eu me assumi lésbica, eu nunca escondi de ninguém. Mesmo porque a minha aparência física e como eu me porto já dizem.”

Ainda que não seja intencional, é uma forma de sinalizar a identidade e a sexualidade, uma vez que na masculinidade existem normas fixas de comportamento e aparência. Um ato que apresenta-se com o intuito de minimizar o estigma. Já a normalização está presente nos comportamentos dos indivíduos que optam por revelar sua sexualidade a fim de transformá-la em algo banal, secundário ou menor. Quando perguntado sobre as barreiras que os gays encontram no mercado de trabalho, um dos entrevistados da pesquisa de Antunes et al (2021) disse: “Eu acho que... eu nunca gosto de generalizar, eu acho que qualquer tipo de público e qualquer tipo de profissional enfrenta algum tipo de barreira.”

Percebe-se que o depoimento minimiza assim as diferentes formas de tratamento, os diferentes significados sociais existentes, atuando de forma a normalizar. Por fim, a diferenciação ocorre quando os sujeitos assumem a sua sexualidade a fim de lutar contra estereótipos, em especial pessoas que se engajam explicitamente em movimentos militantes

LGBTs, como demonstra a fala de um entrevistado do estudo de Antunes et al (2021, p.14) a seguir:

Particpei de um movimento que procura dar destaque pra questão LGBT, então nós fundamos aqui, né, uma expansão desse coletivo de gênero que foi o coletivo da diversidade [...]. Foi o primeiro momento aqui dentro do sindical, assim do sindicato, oficial né, de dar esse destaque a esse tema.

Nesta estratégia há uma afirmação com o objetivo de conquistar direitos, há um esforço presente nos comportamentos de romper paradigmas, mudar concepções e comportamentos. Avançar na luta por igualdade. Todas as três estratégias estão colocadas no campo da tensão gerada entre as interações sociais no ambiente de trabalho. E embora todas elas visam evitar estereótipos, esses são inevitáveis. Até os que atuam na negação assumem que quando os seus corpos são lidos como não pertencentes a uma norma masculina, surgem pré-julgamentos dos ditos “normais” (aqui se lê heterossexuais). Segundo Antunes et al (2021), essas estratégias não estão em caixinhas, e não atuam de forma excludente, em determinadas situações são acionadas de acordo com a necessidade.

Igualmente como a atuação dos sujeitos fora da norma padrão da masculinidade hegemônica muda, a dos ditos “normais” se adapta às mais diversas situações. Na pesquisa de Caproni Neto e Saraiva (2018) é possível perceber que as dificuldades enfrentadas por gays afeminados durante o seu período de trabalho nas organizações, se manifesta especialmente em forma de “piadinhas” e frases em tons jocosos. A pesquisa também revela que muitos homossexuais mudam a postura quando estão diante de colegas de trabalho e até clientes, evitando dar qualquer sinal de sua sexualidade, com a finalidade de não sofrerem hostilidades e/ou retaliações no ambiente de trabalho.

Nesse caso, trata-se de uma estratégia de sobrevivência como indicado em diversos estudos (SANTOS, 2019; IRIGARAY e FREITAS, 2013; SOUZA, BIANCO e SILVA, 2016). Um dos entrevistados da pesquisa de Caproni Neto e Saraiva (2018, p. 208) reforça a questão da existência do preconceito e da mudança de postura como estratégia de sobrevivência ao responder o seguinte:

Existe, o preconceito está ali, velado ou não vai estar ali. Você vai encontrar, vai depender muito da sua postura. Se tiver, por exemplo, dois gays numa empresa com posturas diferentes. Talvez, a postura vai servir como freio para o preconceito se tornar exposto ou não.

Nota-se, por esse trecho, que o preconceito e a discriminação estão de fato presentes nas organizações, de forma explícita ou de forma velada, e, de acordo com o entrevistado, a

postura adotada pelo indivíduo LGBT é capaz de influenciar de que forma o preconceito vai se manifestar. O estigma da feminilidade nas organizações também foi objeto de estudo de Renan Gomes de Moura e Rejane Prevot Nascimento (2020), que buscaram compreender também a influência no comportamento do corpo de colaboradores destas instituições.

A pesquisa de Moura e Nascimento (2020) analisou experiências de nove indivíduos (homossexuais masculinos assumidos) que foram entrevistados e puderam expor suas vivências nos ambientes. Há um ideal tradicional de masculinidade que exerce influência nos ambientes de trabalho, em que homens e mulheres colaboram seguindo uma série de comportamentos que validam este mesmo ideal no cotidiano. Esta influência, além de construir um padrão de gênero, é também um dos principais motivos do porquê de existir um grande percentual de homens brancos ocupando cadeiras de chefia nas organizações. Os padrões de gênero estabelecem que o homem e a mulher devem cumprir papéis sociais essenciais a partir de seu sexo.

Os entrevistados por Moura e Nascimento (2020) foram questionados sobre o estigma da feminilidade, buscando identificar como o feminino é visto tanto na sociedade quanto nas organizações, novamente veio à tona nas respostas de que a feminilidade é enxergada a partir de um viés do que é frágil. Um dos entrevistados da pesquisa afirma existir uma mudança de comportamento de sua parte, para uma postura sem pulso (firme) frente a indivíduos que ele enxerga como femininos, como sua própria mãe, patroa e companheiro, por exemplo. Este comportamento evidencia a questão da performatividade, explorada por Butler (2015).

A masculinidade também exerce domínio no espaço de trabalho quando acredita que corpos dentro do espectro da feminilidade são considerados menos capazes de cumprir suas funções, pela personalidade ou fisionomia dos indivíduos ali inseridos. Alguns entrevistados acreditam que indivíduos femininos, sobretudo os gays, são considerados inadequados para o ambiente de trabalho. Segundo eles, serão contratados pelas empresas os indivíduos que apresentarem comportamentos heteromasculinis. Um dos entrevistados relata que não conseguiu promoção na empresa por apresentar comportamentos afeminados, e por esse comportamento ser lido como algo ruim.

A pesquisa de Moura e Nascimento (2020) revela ainda que alguns sujeitos gays, já sentiram culpa ou não acreditaram no próprio potencial para desempenhar funções dentro dos espaços de trabalho por serem gays. A insegurança é uma constante, o que também limita a

atuação. Os estereótipos criados acabam por reforçar a crença de que só é promovido se atender a padrões de comportamento, vestimenta, fala e posicionamento, o que acaba interferindo na autoestima.

Quando o debate de sexualidade se encontra com gênero, a opressão se intensifica. É como uma faca que, amolada mais vezes corta com mais profundidade determinadas carnes. O movimento feminista denomina esses encontros de interseccionalidade. Uma mulher lésbica enfrenta ainda mais desafios no ambiente de trabalho, uma vez que a feminilidade já é uma marca constitutiva, porém está fora da heteronormatividade. A pesquisa de Hélio Arthur Reis Irigaray e Maria Ester de Freitas (2011) foi uma das únicas encontradas, que fez o recorte de gênero, e estudou apenas as lésbicas no ambiente de trabalho.

A pesquisa de Irigaray e Freitas (2011) foi desenvolvida durante anos (de 2005 a 2008) em empresas públicas e privadas, de diversos setores, com 18 entrevistadas. O campo de pesquisa revelou que ser lésbica em um mundo de normas heterossexuais e masculinas é ainda mais violento, como presente na fala a entrevistada a seguir:

Não é só uma questão de ser uma sapa furiosa, é a de ser mulher (...) lógico que quando sabem da gente a primeira coisa que passa na mente é uma mulher machuda, gorda, esculachada, que veste camisa de homem, sapato mocassim, anda com a mão no bolso e tem o cabelo batido na nuca (...) mas as bibas malucas também olham para gente de forma diferente, sacaneiam a gente, até mesmo na parada (gay pride) e na night (IRIGARAY; FREITAS 2011, p. 632).

É possível analisar que a entrevistada se refere a empregos lexicais para estigmatizá-la, ao dizer “sapas furiosas” e “bibas malucas” as sujeitas se referem a adjetivos que são empregados pelos sujeitos masculinos para reforçar a opressão. No trecho “machuda, gorda, esculachada, que veste camisa de homem” a entrevistada reforça a ideia de que para se defender deve-se valer da força masculina. E na última frase é possível perceber que até mesmo dentro do universo LGBT o machismo organiza relações de poder.

Muitas empresas também assumem o slogan ou a marca da “diversidade” como estratégia de mercado. A entrevistada na pesquisa de Irigaray e Freitas (2011) deixa nítido que tal política não é implantada em toda a sua extensão, uma vez que existe disparidade de direitos no tratamento de casais homossexuais em relação a heterossexuais. Como é possível perceber no trecho em que ela diz “Falamos tanto em política de diversidade aqui na empresa, mas minha companheira não tem os mesmos direitos que as mulheres dos meus amigos têm: plano de saúde, seguro, viagem-prêmio.” Segundo Irigaray e Freitas (2011), as lésbicas, se percebem

submetidas a práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, porém, diferente das opressões dirigidas aos gays, essas raramente estão imbuídas de uma conotação de humor ou sarcasmo.

A pesquisa de Irigaray e Freitas (2011) aponta outra reflexão importante, a de que orientação sexual não pode ser tratada como uma categoria sólida, uma vez que outras dimensões também interferem na opressão. A intersecção com raça e classe, por exemplo, acentuam ou atenuam a discriminação sofrida por lésbicas no ambiente corporativo, são fatores determinantes de ascensão ou descrédito. O estudo ainda aponta para a complexidade do machismo, que mesmo no ambiente homossexual contribui para criar rivalidades, uma vez que de diversas formas essa sujeita se sente ameaçada.

Sobre esse sentimento de “ameaça” tanto por ter a sua sexualidade revelada, quanto pelo convívio, a pesquisa de Rômulo Gomes e Bruno Felix (2017), cujo título é “O self no armário: uma teoria fundamentada sobre o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho”, é bastante reveladora. De um lado as empirias apontam para uma insegurança, pois, o “discreto”, “certinho” e “religioso” podem ser considerados inconsistentes caso eles revelassem sua orientação homossexual, de outro a revelação criaria rivalidades e necessidades de afirmação. Assim, surge também o silêncio baseado na identidade coletiva, uma vez que “diferentes indivíduos apresentam distintos graus de percepção de discriminação quanto à orientação sexual no ambiente de trabalho e que tais diferenças influenciam sua decisão de revelar ou não sua orientação sexual.” (RAGINS e CORNWELL, 2001, p.385)

O estudo apresentado por Silva et al (2013) aborda como homossexuais lidam com a sexualidade no espaço do trabalho. A pesquisa identificou que existem diferenças no tratamento entre homossexuais e heterossexuais no ambiente de trabalho. Embora os entrevistados afirmem que não há discriminação em seus respectivos trabalhos, nota-se uma contradição nesse aspecto quando eles são perguntados sobre assumir a sexualidade. Alguns dos participantes da pesquisa afirmam que não sentem a necessidade de assumir a sexualidade pois o que importa é a qualidade do trabalho. Importante frisar que o receio de assumir a sexualidade se deve ao fato de que o homossexual precisa ter certeza de que isso será algo positivo, fortalecendo as relações já existentes (FERREIRA e SIQUEIRA, 2007). Ou seja, há um receio em perder a posição de confiança que ocupam no trabalho ao assumir a sexualidade dentro da organização. Ainda sobre as diferenças de tratamento entre homossexuais e heterossexuais é possível identificar intolerância a grupos específicos de homossexuais, especialmente os efeminados.

A maioria dos entrevistados não apontou dificuldades ou barreiras quanto ao crescimento e evolução da carreira, segundo eles a capacidade e o desempenho profissional não são influenciados pela orientação sexual, pois a vida privada e a vida profissional não se misturam na visão deles. Isso fica evidenciado a seguir quando o entrevistado da pesquisa de Silva et al (2013) diz que “Jamais. Porque me afirmo pelo que faço e para o que me formei e não pela orientação sexual que possuo.”

De forma curta e sucinta, o entrevistado afirma que a sua sexualidade não influencia no seu progresso de carreira, cujo sucesso depende única e exclusivamente do seu próprio desempenho. Essa afirmação vai na contramão do que levantaram Soares e Sander (2018), ao identificar que a orientação sexual é uma grande barreira no desenvolvimento de carreiras de pessoas LGBTs.

A pesquisa de Carrieri, Souza e Aguiar (2014) reforça esse aspecto, pois, as barreiras impostas pelas opressões contra LGBTs, no mercado de trabalho, são marcadas por diferenças e violências. As diferenças são demarcadas especialmente no campo das violências simbólicas, uma violência descrita pelos entrevistados, que por vezes “parece” suave e invisível a olhos domesticados pelo machismo hegemônico, alinhados às estruturas impostas, “manifestando-se em suas ações e submissões a matriz reprodutiva heterossexual, fazendo com que elas mesmas contribuam para sua dominação”(CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014, p. 9).

A pesquisa aponta ainda para um movimento de enfrentamento a esse tipo de violência. Ilustrando, uma das entrevistadas, lésbica, se diz “entendida”, que entende o que está acontecendo e que “não vai aceitar”; já transexuais entrevistadas dizem que a violência simbólica no ambiente de trabalho está presente principalmente no questionamento dos seus corpos. Ao compararmos as lésbicas e as pessoas transexuais, os autores afirmam que a violência simbólica instaura-se no “nível pessoal de lésbicas e transexuais quando a dominação simbólica dita o que é considerado normal em termos de identidade de gênero e sexualidade, fazendo com que lésbicas e transexuais reforcem as categorias socialmente construídas”(CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014, p. 9), coagindo-os a classificarem-se e a ajustarem-se em uma destas categorias.

Lésbicas e travestis relatam neste estudo que as violências são múltiplas, estão desde o discreto silêncio do não atrito até as ameaças, agressões verbais, físicas e assédios morais. Em

especial, as travestis, que segundo as análises das empirias dos autores são lidas como “não humanas”, tratadas como objetos, são cotidianamente testadas a provar seu desempenho e a qualquer deslize a cobrança apresenta-se maior. A “violência interpessoal que as travestis sofrem é exatamente o fato de serem tratadas como destituídas de humanidade” (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014, p. 12) e por serem destituídas dessa humanidade, patrões e clientes se sentem no direito de agredi-las fisicamente.

Um estudo realizado por Souza, Martins e Souza (2015) aponta que há diferenças de tratamento a pessoas LGBTs que atuam no setor privado, se comparado ao setor público. A pesquisa, feita a partir da aplicação de questionários, analisou as representações sociais de secretários executivos gays, em órgãos governamentais. Segundo os entrevistados não há dificuldades no ambiente de trabalho, atribui-se a isso o fato de estarem em órgãos públicos onde entende-se que a lógica de trabalho é diferente. Alguns entrevistados disseram ainda que quando acontece é de forma corriqueira ou a descrição do secretário contribui para a não identificação. Aqui, é importante destacar que a pesquisa foi realizada com pessoas de alto escalão de governos, onde há fortes relações de poder também colocadas.

Neste tópico, foi possível perceber que, ao ingressar no mercado formal de trabalho, os comportamentos hegemônicos de masculinidade produzem relações de trabalho áridas, hostis e violentas. Em especial, para os corpos lidos como afeminados, as características de feminilidade, são tratadas como inferiores. Foi possível constatar que LGBTs se utilizam de diferentes estratégias, para de certa forma, tentarem sobreviver seja atuando na, normalização, sinalização e diferenciação. Esses elementos contribuem para uma baixa autoestima, um sentimento de inferioridade e uma ausência de perspectiva de futuros.

Os dados apresentados contribuem para a conclusão de que gays assumidos e afeminados, lésbicas, travestis e transexuais, encontram dificuldades em ocupar cargos mais elevados na hierarquia da empresa, bem como em permanecer. Assinala-se que nenhum dos estudos analisados apresentou alguma alternativa, proposta pelas empresas, para promover reflexões acerca das relações de trabalho de forma efetiva. Outro fator importante a destacar são as relações de opressão e discriminação dentro da própria comunidade. É possível constatar que de certa forma, falta uma maior unidade do grupo. No próximo tópico são analisados os elementos que compõem o desligamento de LGBTs das organizações.

c) No desligamento da organização

A trajetória de preconceitos, opressões e discriminações, que marca as relações de poder em que LGBTs estão inseridos no mercado de trabalho, passa por fases. Segundo Moisés Santos de Menezes (2018) essas fases são: processo de inserção, permanência, até sua demissão e pós-demissão. Há uma banalização do “comportamento homofóbico no ambiente de trabalho de tal ordem que as empresas se comportam como se não tivesse responsabilidade pela atitude preconceituosa e discriminatória de seus empregados” (COSTA, 2007. p. 98) que contribui muito para que pessoas LGBTs sejam as primeiras a serem demitidas em diversas situações.

No processo de desligamento do emprego, segundo Menezes (2018), dois fatores são determinantes, nos casos estudados. Primeiro quando a homossexualidade é descoberta, um fato novo para os demais e/ou quando alguns sujeitos sejam esses membros internos ou externos da organização trabalhista, trabalhadores, gestão administrativa ou clientes incomodam-se com a presença de LGBTs no ambiente de trabalho. A demissão é marcada por processos desgastantes de preconceito e discriminação. Ocorre quando a homofobia se apresenta como uma causa única na justificativa para a exclusão desses sujeitos de seus postos de trabalhos, mesmo que na maioria das vezes esse não seja o motivo alegado no processo de exclusão.

Segundo Menezes (2018) no processo de desligamento os contratantes se negam a pagar direitos trabalhistas. O autor apresenta ainda, uma pesquisa realizada por Bonassi et al. (2015), que buscou identificar o perfil, formas e tipos de violências vivenciadas pelas pessoas trans na cidade de Santa Catarina, que aponta que 77,4% garantiram não ter carteira de trabalho assinada e 74,2% das pessoas entrevistadas não contribuem com o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), ou seja, não possuem seus direitos previdenciários assegurados, isso mesmo no mercado formal de trabalho. Ou seja, é um processo marcado por opressões e ausências de direitos.

Assim, o desligamento está diretamente relacionado com o preconceito e a discriminação. Fica nítido nas pesquisas que muitas vezes não importa o quanto o sujeito se esforça, se for lido socialmente como fora da norma padrão da masculinidade hegemônica, até o processo de desligamento é pior. Isto, sem considerar ainda as pessoas LGBTs que estão na informalidade, mesmo dentro do mercado formal, ou seja, são chamados para “bicos” sem qualquer tipo de vínculo empregatício. A LGBTfobia se estende até o período pós-contratual, elementos que abordaremos no tópico a seguir.

d) Outras dificuldades

No estudo apresentado por Menezes (2018), outro efeito da LGBTfobia é constatado, que é importante destacar. O campo apresentou reflexões e apontamentos acerca do pós-demissão. Segundo Menezes (2018) no término da relação trabalhista, alguns casos de discriminação extrapolam o contrato, isto é, a discriminação do trabalhador continua mesmo após a sua saída da organização. Esse tipo de discriminação acontece quando os empregadores colocam seus ex-trabalhadores LGBTs nas chamadas “listas discriminatórias”, “as quais divulgam informações distorcidas em relação ao comportamento profissional desses funcionários para outros empregadores visando a não-contratação dos mesmos” (MENEZES, 2018, p.6).

Nessas listas constam nomes de trabalhadores que ajuízam reclamações trabalhistas contra as empresas, que participaram de atividades sindicais e muitas das vezes de trabalhadores homossexuais. Todo esse contexto fundamentado no preconceito e na discriminação contra a diversidade sexual e de gênero viola direitos básicos da população LGBT, uma vez que suas práticas afetivas e sexuais não os impossibilitam de exercer quaisquer “atividades laborais muito menos permitir que as organizações trabalhistas possam utilizar essas questões para impedir, excluir, limitar ou dificultar o acesso e permanência desses sujeitos no mercado de trabalho por conta de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero” (MENEZES, 2018, p.6).

Desse modo, é possível constatar que, desde o desemprego, a seleção, a contratação e o pós demissão, as relações de poder colocadas são extremamente opressoras e excludentes. Há uma negação do potencial profissional desses sujeitos, um impedimento de crescimento, ausências e violências. O que contribui para o processo sistêmico de precarização dos corpos e das vidas LGBTs.

Após análise dos artigos, foi elaborado o quadro a seguir de forma a sintetizar as dificuldades e barreiras identificadas nos artigos que compõem a amostra. Nota-se que algumas dessas dificuldades e barreiras se repetem nos diferentes estágios do indivíduo LGBT no mercado de trabalho, dessa forma, é possível perceber que a LGBTfobia é a razão principal da existência desses obstáculos.

Quadro 2 - Dificuldades e barreiras identificadas

Período	Dificuldades/barreiras	Artigo(s)
Ingresso	Estereotipação, estigmatização, diversidade e inclusão apenas no discurso nas organizações	- Caproni Neto e Saraiva (2018) - Santos, Silva e Cassandre (2017) - Paniza e Cassandre (2018)
Permanência	Estereotipação, estigmatização, inexistência de políticas de diversidade internas, masculinidade hegemônica, utilização de estratégias (sinalização, normalização e diferenciação), preconceito, discriminação, insegurança, intolerância, violências simbólicas	- Moura e Nascimento (2019) - Antunes <i>et al</i> (2021) - Caproni Neto e Saraiva (2018) - Moura e Nascimento (2020) - Irigaray e Freitas (2011) - Gomes e Felix (2017) - Silva <i>et al</i> (2013) - Carrieri, Souza e Aguiar (2014) - Souza, Martins e Souza (2015)
Desligamento	Opressão, discriminação, estigmatização, ausência de direitos	- Menezes, Oliveira e Nascimento (2018)
Outros	Listas discriminatórias (pós-demissão)	- Menezes, Oliveira e Nascimento

Fonte: dados da pesquisa (2021)

Como é possível notar no quadro 2, a estereotipação e a estigmatização são duas das principais dificuldades enfrentadas por lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais no mercado de trabalho. Observa-se que essas barreiras estão presentes nas diferentes etapas do ciclo profissional dos indivíduos. Importante analisar que o ambiente organizacional é ainda tido como um espaço masculino e essa masculinidade faz com que o que é diferente, o que foge da norma heterossexual masculina sofra com o preconceito e a discriminação levando os indivíduos a adotarem estratégias para sobreviver ao ambiente laboral.

Outro importante aspecto a ser considerado diz respeito à gestão da diversidade nas organizações. Percebe-se que o discurso sobre a diversidade nos espaços de trabalho muitas vezes não é acompanhado pela prática e isso é percebido pelos próprios trabalhadores que sentem falta de políticas de diversidade efetivas que permitam a todos expressarem sua sexualidade sem receio de retaliações e/ou opressões.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa levantou algumas das dificuldades encontradas por lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis no mercado de trabalho e nas organizações. Nesse sentido, foi baseada em artigos científicos nacionais, publicados no período de 2011 a 2021, e disponíveis nas plataformas SPELL e SCIELO.

Sob esse enfoque, primeiro, observou-se que a amostra foi caracterizada por estudos que apontaram principalmente a masculinidade dos ambientes de trabalho como fator preponderante. A estereotipação e estigmatização dos sujeitos LGBTs são vistas como os principais dificultadores desse grupo no mercado de trabalho.

Assim, quando do ingresso nas organizações, foram identificadas dificuldades como a falta de oportunidades a esse público, especialmente quando se trata de indivíduos que expressam sua sexualidade. Além disso, constatou-se a dificuldade de ascensão na carreira, de ocupar cargos de liderança e a existência de violências simbólicas identificadas durante a permanência na organização. Por sua vez, no desligamento são observadas a opressão quando da descoberta da sexualidade e até mesmo a ausência de direitos. Ainda, identificou-se que mesmo após o desligamento as pessoas LGBTs encontram dificuldades, ao observar que as organizações criam listas discriminatórias de seus ex-funcionários com o intuito de prejudicar a recolocação dos mesmos no mercado de trabalho.

Quanto às limitações da pesquisa, é necessário apontar que o uso de duas bases de dados (SPELL e SCIELO), com a exclusão de outras existentes, além do enfoque sobre artigos nacionais, torna possível que estudos importantes e recentes tenham sido descartados, configurando lacunas para estudos futuros. Considerando os resultados desta pesquisa, principalmente a quantidade de artigos voltados para estudar os gays no mercado de trabalho e os poucos estudos abordando lésbicas, bissexuais e principalmente o grupo das travestis e transexuais e suas relações com o mercado de trabalho, sugere-se que estudos futuros abranjam esses grupos pouco pesquisados. Destaca-se essa necessidade ao perceber que na amostra selecionada apenas um artigo tem como enfoque principal as travestis e transexuais, o mesmo acontece com as lésbicas. Por mais que alguns estudos busquem abranger toda a comunidade LGBT o protagonismo e enfoque sempre recai em cima dos homossexuais masculinos. Sugere-se também que sejam efetuados estudos voltados para a gestão da diversidade nas organizações com o objetivo de apontar práticas capazes de eliminar e/ou coibir a LGBTfobia no âmbito das empresas.

Por fim, é fundamental que todos sejam responsáveis e se envolvam no intenso processo de combate ao preconceito, à discriminação, ao assédio moral e a todas as formas de

intimidação e exclusão à comunidade LGBT no mercado de trabalho, além da constante defesa dos direitos humanos, sociais e sexuais para além do ambiente profissional, dessa população que é tão violentada e atacada por (re)existir.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. C.; MARTINS, M. A. C. **Discriminação por Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Mercado De Trabalho: uma visão crítica sobre a jurisprudência trabalhista no Brasil**. RIDB – Revista do Instituto do Direito Brasileiro, v. 2, p. 13253-13271, 2013.

ALVES, MA.; GALEÃO-SILVA, L. **A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações**. RAE - Revista de Administração de Empresas, v. 21, p. 18-25, 2004.

ANTRA. Dossiê Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021. ANTRA, 2022. Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2022/01/dossieantra2022-web.pdf>>. Acesso em: 24 mar 2022.

ANTUNES, C. V. *et al.* "Eu tento não me esconder, nunca": estratégias utilizadas por profissionais gays e lésbicas para minimizar estigmas sexuais nos espaços de trabalho. **Sexualidad, Salud y Sociedad - Revista Latinoamericana**, [S.l.], n. 37, p. e21205, Jun. 2021. ISSN 1984-6487. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/SexualidadSaludySociedad/article/view/4737>>. Data de acesso: 20 dez. 2021.

BASTOS, R. M. M. **Aplicabilidade da Lei Maria da Penha: uma questão de sexo biológico ou de identidade de gênero?** Repositório Institucional da Universidade Federal do Ceará, 2014. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/27742>>. Acesso em: 26 fev. 2022.

BONASSI, C. B. *et al.* Vulnerabilidades mapeadas, violências localizadas: experiências de pessoas travestis e transexuais no Brasil. *Quaderns de Psicologia*, v. 17, n. 3, 2015, p. 83-98. Disponível em: <<https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1283>>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BORRILLO, D. (2009). A Homofobia. Em T. Lionço & D. Diniz (Orgs.) **Homofobia & Educação: um desafio ao silêncio** (pp.15-46). Brasília: LetrasLivres.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasil: Presidência da República, 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm>. Acesso em: 28 fev. 2022.

BULGARELLI, R. *Diversidade: o que é e o que ela pode fazer pelos seus negócios*. São Paulo: Amcham, 2016. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/70533260-O-que-e-e-o-que-ela-pode-fazer-pelos-seus-negocios.html>>. Acesso em: 28 fev. 2022.

BUTLER, Judith. Gender Regulations. In: _____. Undoing Gender. New York, London: Routledge, 2004, pp.40-56. Cadernos Pagu [online]. 2014, n. 42, pp. 249-274. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0104-8333201400420249>>. Acesso em: 26 fev. 2022.

BUTLER, J. **Problemas de gênero – feminismo e subversão da identidade**. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012, p. 24-25.

CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S. BICALHO, R. A. **Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre *coming out***. RPCA - Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, jan./mar. 2014. Disponível em: <<https://doi.org/10.12712/rpca.v8i1.316>>. Acesso em: 1 mar. 2022.

CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S. **Masculinidades, trabalho e reprodução de preconceitos: um estudo com trabalhadores gays, lésbicas e bissexuais**. Revista de Administração IMED, Passo Fundo, v. 8, n. 1, p. 191-215, ago. 2018. ISSN 2237-7956. Disponível em: <<https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/2201>>. Acesso em: 04 dez. 2021.

CARRIERI, A. DE P.; SOUZA, E. M. DE; AGUIAR, A. R. C. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014. Disponível em: <<https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/1022>>. Acesso em: 18 dez. 2021.

CLOSS, D. **Diversidade nas organizações [e-book]**. Anápolis, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.faculdefama.edu.br/xmlui/handle/123456789/10>>. Acesso em: 28 fev. 2022.

COLLING, L. **Gênero e sexualidade na atualidade**. Salvador: UFBA, Instituto de Humanidades, Artes e Ciência; Superintendência de Educação à Distância, 2018. Disponível em: <<http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/30887>>. Acesso em: 26 fev. 2022

COSTA, A. M. M. A discriminação por orientação sexual no trabalho – aspectos legais. In: POCAHY, Fernando. (Org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007.

CROSS, E.Y. **Making the Invisible Visible**. Healthcare Forum, v.35, n.1, 1992.

DANTAS, J. V. D.; GOMES FILHO, A. S. Diversidade de Gênero no Mercado de Trabalho / Gender Diversity in the Labor Market. **ID on line. Revista de psicologia**, [S.l.], v. 13, n. 48, p. 26-39, dez. 2019. ISSN 1981-1179. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2234>>. Acesso em: 01 mar. 2022.

FARINHA, C. A. Um olhar sobre a inclusão da diversidade sexual nas organizações. **Perspectivas em Políticas Públicas**, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 211–240, 2017. Disponível em: <<https://revista.uemg.br/index.php/revistappp/article/view/2876>>. Acesso em: 1 mar. 2022.

FEITOSA, L. A. T. et al. **Gestão da diversidade: um estudo no setor hoteleiro de uma cidade do nordeste brasileiro**. Revista de cultura e turismo-Cultur. Ilhéus-BA: ano 09, n. 02, Jun. 2015. Disponível em: <<https://periodicos.uesc.br/index.php/cultur/article/view/568>>. Acesso em: 28 fev. 2022.

FERRAZ, C. V.; LEITE, G. S. **A desconstrução da relevância jurídica do sexo biológico em face da identidade de gênero na transexualidade: a tutela jurídica da mulher transgênero.** *Conpedi Law Review* [Internet]. 2016;1(1):67-87. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3347>>. Acesso em: 26 fev. 2022.

FERREIRA, R. e SIQUEIRA, M. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas.** In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro: Enanpad, 2007.

FLEURY, M. **Gerenciando a Diversidade Cultural: experiência de empresas brasileiras.** In *RAE – Revista de Administração de Empresas*, v. 40, n.3, p.18-25. São Paulo: julho / setembro, 2000.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas.** São Paulo, v. 35, pág. 20-29, 1995 Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 13/03/2022.

GOMES, R.; FELIX, B. O self no armário: uma teoria fundamentada sobre o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 17, n. 2, p. 375–388, 2019. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/72519>>. Acesso em: 08 dez. 2021.

GONÇALVES, J. R. .; LUSTOSA, G. R. . ANÁLISE DO CONHECIMENTO DE ENFERMEIROS RELACIONADO À ASSISTÊNCIA À POPULAÇÃO LGBT. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos** , [S. l.], v. 2, n. 5, p. 226–239, 2019. Disponível em: <http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/314>. Acesso em: 24 fev. 2022.

HEREK, G. M.; McLEMORE, K. A. **Sexual prejudice.** *Annual Review of Psychology*, 64, 309–333, 2013. Disponível em: <<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143826>>. Acesso em: 27 fev. 2022.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho.. **Organizações & Sociedade**, v. 18, n. 59, art. 3, p. 625-641, 2011. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11172>>. Acesso em: 11 dez. 2022.

JESUS, J. G. **Feminismo e identidade de gênero: elemento para a construção da teoria transfeminista.** *Anais do Fazendo Gênero 10*. Florianópolis, 2013, p. 1-10. Disponível em: <http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1384978610_ARQUIVO_JaquelineGomesdeJesus.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2022.

JESUS, J. G. **Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos.** Brasília, 2012. Disponível em: <http://issuu.com/jaquelinejesus/docs/orienta_es_popula_o_trans>. Acesso em: 27 fev. 2022.

KANDOLA, Rajvinder; FULLERTON, Johanna. **Diversity: more than just an empty slogan.** *Personnel Management*; v. 26, n.11, Nov 1994.

KOTLINSKI, K. **Diversidade Sexual - Uma breve introdução**. Coleção Quebrando Tabus LGBTQIA+, 2021. Disponível em: <labds.eci.ufmg.br:8080/jspui/handle/123456789/105>. Acesso em: 26 fev. 2022.

MACHADO, H. V; KOPITTKKE, B. **A identidade no contexto organizacional: perspectivas múltiplas de estudo**. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2., 2002, Recife. Anais... Recife: Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE: ANPAD, 2002. 1 CD.

MELO, L. M. S. *et al.* **Adeus ao binário: o direito à diversidade sexual como pauta nas relações de trabalho**. RBEH - Revista Brasileira de Estudos da Homocultura, Vol. 03, n. 10, p. 349-369, Abr./Jun., 2020. Disponível em: <<https://doi.org/https://doi.org/10.31560/2595-3206.2020.10.10479>>. Acesso em: 01 mar. 2022.

MENEZES, M. S.; OLIVEIRA, A. C.; NASCIMENTO, A. P. L. **LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações**. E-book CONQUEER... Campina Grande: Realize Editora, 2018. p. 419-430. Disponível em: <<https://www.editorarealize.com.br/index.php/artigo/visualizar/40228>>. Acesso em: 22 dez. 2021.

MOURA, R. G. de; NASCIMENTO, R. P. O estigma da feminilidade nas organizações: um estudo a partir da visão de sujeitos gays. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S.l.], v. 19, n. 2, p. 203-226, maio 2020. ISSN 1677-7387. Disponível em: <<http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2854>>. Acesso em: 06 dez. 2021.

MOURA, R. G. de; NASCIMENTO, R. P. O gay afeminado nas organizações: uma tensão permanente com padrões heteronormativos. *Revista Estudos Feministas*, v. 29, n. 1, p. 1-15, julho 2021. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/65840>>. Acesso em: 04 dez. 2021.

NEVES, A. **Gestão da Diversidade nas Organizações como Prática Gerencial**. *Revista Gestão & Sustentabilidade*, v. 2, n. 1, p. 140-154, 9 jun. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uffs.edu.br/index.php/RGES/article/view/11374>>. Acesso em: 22 mar. 2022.

NKOMO, S M.; COX, T Jr. **Diversidade e Identidade nas Organizações**. In: CALDAS, M.; FACHIN, R. FISCHER. T. (Org.). *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1998, p.334-360.

NKOMO, S. M.; COX JR., T. **Diversidade e identidade nas organizações**. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Org.). *Handbook de Estudos Organizacionais: Modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais*. 1 ed. 4. reimpressão. pp. 332-358. São Paulo: Atlas, 2007.

PANIZA, M. D. R.; CASSANDRE, M. P. Tudo Muda para quem? O Discurso da Revista Exame sobre Diversidade na Reportagem de Capa “Chefe, Eu Sou Gay”. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, [S. l.], v. 7, n. 2, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/25340>>. Acesso em: 26 mar. 2022.

PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. M. **A gestão da diversidade: uma questão de valorização ou de dissolução das diferenças?** In: Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração, 2007. Rio de Janeiro. Anais... XXXI EnANPAD. 2007.

PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. **Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? Eis a questão.** Revista de administração Contemporânea. Curitiba: v. 14, n. 4, p. 670-683, jul./ago. 2010. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000400007>>. Acesso em: 28 fev. 2022.

PODESTÁ, L. L. de. **Ensaio sobre o conceito de transfobia.** Revista Periódicos, [S. l.], v. 1, n. 11, p. 363–380, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaperiodicos/article/view/27873>>. Acesso em: 22 mar. 2022.

RAGINS, B.; CORNWELL, J. Walking the line: fear and disclosure of sexual orientation in the workplace. **Academy of Management Proceedings**, v. 2001, n. 1, p. 1-1, 2001.

RODRIGUES, M. C.; NARDI, H. C. Diversidade sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo. **Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 2, n. 03, 27 nov. 2012. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/2287>>. Acesso em: 1 mar. 2022.

ROSA, L. C. **A LGBTfobia como fenômeno cultural e seus impactos psíquicos.** 2017. 116 f. Monografia (Graduação) - Faculdade de Ciências da Educação e Saúde, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/11482>>. Acesso em: 22 mar. 2022.

SANT'ANNA, M. S.; DASPETT, C. (2007). **“O pote de ouro no final do arco-íris”:** Casais e famílias homossexuais. In A. L. de M. Horta & M. Feijó (Eds.), Sexualidade na família (pp. 161-174). São Paulo, SP: Expressão e Arte.

SANTOS, N. S.; SILVA, L. F. M.; CASSANDRE, M. P. **Quem disse Berenice, que ser gay é ser um bom vendedor de lojas de shopping?** RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas, v. 7, n.3, p. 86-112, 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.20503/recape.v7i3.32513>>. Acesso em: 08 dez. 2021.

SANTOS, S. M. de M. dos. Diversidade sexual: fonte de opressão e de liberdade no capitalismo. **Argumentum**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 8–20, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/15773>>. Acesso em: 1 mar. 2022.

SARAIVA, L. A. S; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008>>. Acesso em: 28 fev. 2022.

SILVA, A *et al.* Sentido do trabalho e diversidade: um estudo com homossexuais masculinos. **Revista ADM.MADE**, v. 17, n. 2, p. 85-105, 2013. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/16903/sentido-do-trabalho-e-diversidade-um-estudo-com-homossexuais-masculinos/i/pt-br>>. Acesso em: 06 dez. 2021.

SILVA, A. K. L. S. **Diversidade sexual e de gênero: a construção do sujeito social.** *Rev. NUFEN*, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 12-25, 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912013000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 23 fev. 2022.

SILVA, J. M. **Gênero e Sexualidade na análise do espaço urbano.** *Revista Geosul*, Florianópolis, v. 22, n. 44, p. 117-134, 2007. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/geosul/article/view/12612>>. Acesso em: 26 fev. 2022.

SOARES, A. P.; SANDER, A. A diversidade nas organizações e os obstáculos na ascensão profissional de colaboradores LGBT. *Revista Metodista de Administração do Sul*, v. 3, n. 4, 2018. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/administracao/article/view/633>>. Acesso em: 24 mar. 2022.

SOUSA, A. S; OLIVEIRA, G. S; ALVES, L. H. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. *Cadernos da Fucamp*, v.20, n.43, p.64-83, 2021. Disponível em: <<https://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/cadernos/article/view/2336/1441>>. Acesso em: 13.03.2022.

SOUZA, E. C. P.; MARTINS, C. B.; SOUZA, R. B. de. **As representações sociais de secretários executivos gays: questões de gênero e diversidade no trabalho.** *Revista Gestão e Conexões = Management and Connections Journal*, v. 4, n. 1, p. 116-139, jan/jun 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/8283>>. Acesso em: 14 dez. 2021.

SPELL. Sobre, Objetivos. SPELL, 2021. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/sobre/objetivos>>. Acesso em: 23 mar. 2022.

STANGOR, C. (2009). *The study of stereotyping, prejudice, and discrimination within social psychology: a quick history of theory and research*. In: T. D. Nelson (ed.) (2009). *Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination* (pp. 1-23). New York: Psychology Press.

TAGLIAFERRO, L; *et al.* **Concepciones sobre el sexo biológico y la intersexualidad transmitidas en la enseñanza universitaria de la determinación del sexo.** *Revista de Educación en Biología*, 24(2), 9-21. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8106350>>. Acesso em: 26 fev. 2022.

THOMAS, R. R. Jr. **Redefining Diversity**, *Human Resources Focus*, v.73, n.4, Apr.1996.

TORRES, M. A. **A diversidade sexual na educação e os direitos de cidadania LGBT na escola.** 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

TVT TMM Update - Trans Day Of Remembrance 2021. *TGEU*, 2021. Disponível em: <<https://transrespect.org/en/tmm-update-tdor-2021/>>. Acesso em: 22 mar. 2022.