



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas (FACE)

VINÍCIUS ALEXANDRE RODRIGUES GOMES

**LGBTFOBIA NAS ORGANIZAÇÕES: VIVÊNCIAS DE PROFISSIONAIS LGBT E A
ADVERSIDADE DO MERCADO TRANS**

Brasília - DF

2023

VINÍCIUS ALEXANDRE RODRIGUES GOMES

**LGBTFOBIA NAS ORGANIZAÇÕES: VIVÊNCIAS DE PROFISSIONAIS LGBT E A
ADVERSIDADE DO MERCADO TRANS**

Monografia apresentada como requisito
para conclusão do curso de
Administração da Universidade de
Brasília - UnB.

Orientadora: Professora Me. Ana Luíza
de Souto Silva

Brasília - DF

2023

VINÍCIUS ALEXANDRE RODRIGUES GOMES

**LGBTFOBIA NAS ORGANIZAÇÕES: VIVÊNCIAS DE PROFISSIONAIS LGBT E A
ADVERSIDADE DO MERCADO TRANS**

Monografia apresentada como requisito
para conclusão do curso de Administração
da Universidade de Brasília - UnB.

Brasília-DF, 24 de Julho de 2023

Banca Examinadora

Professora Me. Ana Luíza de Souto Silva
Orientadora

Professora Me. Mariana Carneiro Fraga
Examinadora

Professore Me. Inaê Iabel Barbosa
Examinadore

*Dedico este trabalho a todas as vítimas de
LGBTfobia, e também à Marielle Franco,
Dandara dos Santos, Matheusa
Passarelli, Marsha P. Johnson e Paulo
Gustavo, presentes sempre!*

*“Eu sei que tudo vai ficar bem
E as minhas lágrimas vão secar
Eu sei que tudo vai ficar bem
E essas feridas vão se curar
O que me impede de sorrir
É tudo que eu já perdi
Eu fechei os olhos e pedi
Para quando abrir a dor não estar aqui, mas
Sei que não é fácil assim
Mas vou aprender no fim
Minhas mãos se unem para que
Tirem do meu peito o que há de ruim
E vou dizendo tudo vai ficar bem
E as minhas lágrimas vão secar
Tudo vai ficar bem
E essas feridas vão se curar
Se recebo dor
Te devolvo amor
Se recebo dor
Te devolvo amor
E quanto mais dor recebo
Mais percebo que sou indestrutível”*

(Pablo Vittar, Indestrutível)

RESUMO

O Brasil está entre os países que mais matam LGBT no mundo, e essa violência social é reproduzida nas organizações, onde a contratação de pessoas LGBT ainda é insuficiente em comparação com outras políticas voltadas para minorias. Esse grupo é bastante diverso, com cada letra da sigla carregando consigo uma história única, portanto, é necessário compreender as experiências desses profissionais em relação ao ambiente de trabalho em que estão inseridos, especialmente no que diz respeito à população trans, que enfrenta uma maior discriminação tanto social quanto organizacionalmente, devido à falta de políticas de inclusão. Este estudo busca explorar as diversas experiências das pessoas LGBT no contexto organizacional. Para coletar dados, foram realizadas quatro entrevistas com profissionais LGBT através de questionários, compostos por nove perguntas sobre suas vivências como trabalhadores não-heterossexuais. A análise realizada revelou que a norma heteronormativa ainda está presente não apenas no ambiente social, mas também nas nossas organizações, e que as pessoas LGBT são uma das maiores vítimas dessa heteronormatividade, por não se enquadrarem na norma. Durante o estudo, políticas públicas com incentivo do estado e políticas de contratação em empresas foram amplamente mencionadas como meios para reduzir a LGBTfobia no ambiente de trabalho, principalmente em relação à população trans, que ainda é estereotipada.

Palavras chaves: LGBT; Organizações; Heteronormatividade.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABGLT - Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais

ANTRA - Associação Nacional de Travestis e Transsexuais

GGB - Grupo Gay da Bahia

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ILGA - Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Pessoas Trans e Intersexuais

LGBT - Lésbica, Gay, Bissexual, Travesti/Transsexual

LGBTQIA+ - Lésbica, Gay, Bissexual, Travesti/Transsexual, Queer, Intersexo, Assexuado e ademais

SUS - Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 MOVIMENTO LGBT NO BRASIL	12
2.2 A SIGLA LGBT	14
2.3 DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES	16
2.4 <i>COMING-OUT</i> E IDENTIDADE LGBT NAS ORGANIZAÇÕES	18
2.5 A DISPLICÊNCIA DO MERCADO TRANS COMPARADO AOS LGB	20
3 METODOLOGIA	22
3.1 TIPOLOGIA E DESCRIÇÃO GERAL DOS MÉTODOS DE PESQUISA	22
3.2 DEFINIÇÃO, SELEÇÃO E ACESSO AOS PARTICIPANTES	22
3.3 CARACTERIZAÇÃO E DESCRIÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE PESQUISA	24
3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS	24
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	26
4.1 PROFISSIONAIS LGBT E ORGANIZAÇÕES	26
4.2 A HETERONORMATIVIDADE E A CULTURA DA VIOLÊNCIA	29
4.3 LGBT UMA SIGLA NADA HOMOGÊNEA	32
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	37

1 INTRODUÇÃO

Os estudos em diversidade nas organizações têm se difundido nos últimos anos, especialmente os de gênero, raça e orientação sexual (Nkomo e Cox Jr., 1999). Entretanto, apesar dos últimos avanços, a diversidade de lésbicas, gays, bissexuais e transexuais (LGBT) no ambiente de trabalho continua sendo pouco estudada (KÖLLEN, 2016; NG; RUMENS, 2017).

Acredita-se que embora haja, nos estudos brasileiros, o desejo de construir um campo de pesquisa relacionado aos grupos LGBT, a agenda é predominantemente centrada na experiência de indivíduos gays (PANIZA, 2020), em detrimento de outras sexualidades e identidades de gênero dissidentes.

Assim, apesar de crescente, entende-se que a literatura ainda se encontra “em estágio de construção da ideia de sujeito político da diversidade, porque ainda não foi possível contemplar o amplo espectro das identidades LGBT” (PANIZA, 2020, p. 24). Nesse sentido, Carrieri, Souza e Aguiar (2014) e Freitas (2015) afirmam que os LGBT não são um grupo homogêneo, argumento também apresentado por pesquisadores internacionais, como NG e RUMENS (2017).

A partir disso, é possível perceber a importância de se conhecer diferentes vivências destes profissionais de modo a possibilitar o tratamento igualitário, a inclusão e a prevenção e combate da discriminação, da homofobia e da transfobia, situações comumente presentes para LGBT em seus contextos organizacionais (IRIGARAY, 2011, p. 47).

Quanto à homofobia, destaca-se que o termo foi utilizado pela primeira vez pelo psicólogo George Weinberg, em publicação intitulada “*Society and the Healthy Homosexual*” (HEREK, 2004, p.6). Anteriormente, em 1869, o médico húngaro Karoly Benkert utiliza o termo homossexual, formulado pela união do prefixo grego *homós* “semelhante / a mesmo”, e pelo sufixo sexual do latim *sexus* “relativo ao sexo” (REIS, 2018).

Por sua vez, o termo transfobia sugere ser um ato agressivo voltado às pessoas de identidades trans, é um processo de recusa histórica, social e cultural que essa população trans sofre, a modo de construir sua identidade trans, de gênero e sexualidade (FRANCO; CICILLINI, 2015, p.330).

A violência letal contraria essa minoria, apenas por sua orientação sexual e identidade de gênero não se trata de crimes comuns, mas sim “crimes de ódio”. Em

vista, que a condição sexual e de gênero da vítima foi “determinante no 'modus operandi' do agressor” (MOTT, 2006, p. 514).

Isto posto, denota-se que a homofobia e a transfobia fazem com que muitos indivíduos optem por ocultar suas sexualidades e identidades de gênero dissidentes e permanecer no armário, para evitar o processo de assunção também conhecido como "*coming out*" de suas sexualidades no ambiente organizacional (NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014, p. 2), seja pelas práticas discriminatórias, como abusos morais, injúrias e piadas (SARAIVA; IRIGARAY, 2009; SIQUEIRA et al., 2009; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; POMPEU; SOUZA, 2019).

Dessa forma, é relevante refletir sobre as razões que levam LGBT a não assumirem sua sexualidade nas organizações (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006), considerando o contexto da homofobia e heteronormatividade, uma vez que a hegemonia heteronormativa, ou seja, a imposição social de comportamentos de acordo com os papéis de gênero atribuídos ao nascimento, reflete na ampla discriminação sofrida por este grupo (HEREK, 1992), que pode ser demonstrado também através de facécia, ao realizar piadas sexistas e homofóbicas, a modo de defender sua masculinidade com essas piadas. (O'CONNOR; FORD; BANOS, 2017)

Siqueira e Zauli-Fellows (2006) afirmam que, em relação ao ambiente de trabalho, um dos grupos mais marginalizados nas empresas é o de homossexuais, em decorrência da heteronormatividade. Mesmo com o discurso da valorização da diversidade cultural e da riqueza em reconhecer as diferenças, proposto por Fleury (2000), a discriminação baseada na orientação sexual persiste nesse ambiente (CHUNG, 1995).

Essa atitude hostil para determinados grupos se baseando em generalizações deformadas ou incompletas se chama preconceito (Aronson, 1999). Gaines e Reed (1995) acrescentam que preconceito, segregação e discriminação são consequências do histórico de opressão particulares. Tais preconceitos incluem a concepção equivocada de que a homossexualidade é uma doença ou um pecado, o que contribui para que o Brasil figure entre os países que mais assassinam pessoas LGBT no mundo (GGP, 2022).

Essa situação se reflete nas organizações e reforça a não garantia de direitos e a legitimidade da homofobia (PRADO; MACHADO, 2008). É uma violência generalizada, estrutural e cultural que vem da escola, família, instituições religiosas e

chega a interferir na qualidade dos serviços prestados à população trans (LYONS et al., 2017).

Neste contexto, identifica-se o seguinte problema de pesquisa: **Quais são os impactos de ser LGBT nas organizações?** Em vistas de identificar possíveis respostas a este problema, o objetivo geral é **investigar as diversas experiências de pessoas LGBT no contexto organizacional**. Para apoiar esse objetivo geral, foram estabelecidos objetivos específicos, tais como: **a) levantar as experiências em relação às relações socioprofissionais dos empregados LGBT nas organizações; b) coletar percepções sobre as políticas de diversidade das organizações em que os entrevistados trabalham; c) detectar casos de preconceito, discriminação, homofobia e transfobia no ambiente de trabalho; d) analisar as dificuldades de ingresso no mercado de trabalho e efetiva inclusão na organização.**

A justificativa deste estudo se fundamenta no fato de que, apesar do aumento dos estudos sobre diversidade nas organizações, com contribuições de autores como Siqueira (2006), Irigaray (2009), Saraiva (2010), Souza (2010), Fleury (2000) e outros, ainda há uma escassez de pesquisas voltadas especificamente para trabalhadores LGBT (KÖLLEN, 2016; NG; RUMENS, 2017).

Mello e Brito (2012) consideram a importância de todas as iniciativas que possam favorecer a construção de uma cultura política compromissada com a superação dos preconceitos, discriminações e exclusões na esfera dos direitos sexuais, que atinge principalmente, mas não só, a população LGBT.

Ademais, pesquisas quanto a vivências LGBT nas organizações servem como demonstrativo de que o ambiente organizacional pode reproduzir preconceitos, o que torna imprescindível a busca pela transformação de mentalidades heteronormativas, bem como pela consolidação de conhecimentos que estimulem o respeito às diferenças (SARDINHA; TENÓRIO; REIS, 2016).

A importância deste estudo reside na tentativa de reduzir essa lacuna de informações e compreender as vivências de pessoas LGBT no ambiente de trabalho brasileiro, especialmente em relação ao preconceito e à LGBTfobia, bem como entender como elas lidam com essa violência e reivindicam seu espaço no contexto profissional. Dessa forma, este estudo contribui para o debate sobre como trabalhadores não-heterossexuais se adaptam em um ambiente organizacional que é permeado por padrões hegemônicos e heteronormativos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico a seguir está dividido em cinco capítulos. Primeiro, é realizado um breve histórico sobre o movimento no Brasil, desde sua influência inicial a partir de Stonewall até os dias atuais. Em seguida, explica-se a constituição da sigla LGBT, abordando cada uma de suas letras. O terceiro capítulo trata da diversidade nas organizações e como sua implementação tem se desenvolvido. No quarto capítulo, discute-se o processo de "*coming out*" e como isso afeta os profissionais LGBT na revelação de sua sexualidade. No último capítulo deste referencial teórico, foca-se no grupo mais marginalizado da sigla, a população *trans*, que é frequentemente vítima da violência da LGBTfobia.

2.1 MOVIMENTO LGBT NO BRASIL

O movimento pela luta dos direitos das pessoas LGBT teve início em 28 de junho de 1969, na cidade de Nova York, quando policiais tentaram reprimir violentamente gays e lésbicas em um bar chamado Stonewall. Esse episódio marcou o início de um movimento novo e moderno por direitos dessas minorias, e, desde então, é comemorado como o Dia do Orgulho LGBT (PERRONI, 2019). No Brasil, o movimento LGBT começou alguns anos depois da Rebelião de Stonewall, em 1978, por meio do Grupo Somos, pioneiro na luta por ocupar espaços e dar voz e visibilidade a esta causa (FACCHINI, 2003).

O cenário político da década de 80, destacou-se pelos crescentes números de pessoas infectadas pelo HIV. As recorrentes violações de direitos de pessoas com aids e a negligência do estado em apresentar respostas contra a aids, favorecem e impulsionam a articulação de ativistas políticos, em torno da luta contra a epidemia (GALVÃO, 2000, p. 38). A doença renovou a homofobia em grupos conservadores, que consideravam a AIDS um "castigo divino" (OLIVEIRA, 2008).

Nós todos intuíamos que não havia apenas uma epidemia grassando, havia uma outra epidemia trabalhando em conjunto, tão danosa quanto aquela. Era uma epidemia discursiva, um recrudescimento dos preconceitos e das discriminações contra os *gays*. Os jornais acusavam: câncer *gay*, peste *gay*. Os hospitais recusavam-se a aceitar internações e queimavam até mesmo os sofás em que os *gays* haviam se sentado. Os religiosos clamavam que a AIDS era um castigo divino. (ANDRADE, 2002, p. 42).

A AIDS foi tão marcante na história do movimento LGBT, que figura como referência em duas de suas três fases principais.. A primeira fase ocorreu durante o regime militar, quando grupos organizados começaram a se formar. A segunda fase,

em 1980, foi marcada pela epidemia de HIV/AIDS. A terceira fase, que se deu após 1990, aborda os efeitos da epidemia do HIV/AIDS e a consolidação entre o estado e os movimentos sociais, gerando políticas públicas, formação de grupos, organização de eventos e as famosas Paradas do Orgulho LGBT (SIMÕES; FACCHINI, 2009).

Dentre as muitas conquistas obtidas a partir do movimento, destaca-se a retirada do termo "homossexualismo" da CID-10, pela Organização Mundial da Saúde (OMS), por simbolizar erroneamente uma doença médica, bem como a substituição do sufixo "ismo" de homossexualismo por homossexualidade. A este fato, seguiu-se, no Brasil, o impedimento da realização de tratamentos de cura da homossexualidade (CPF, 1999). Ademais, evidencia-se avanços quanto a conquista de direitos civis como a união estável e o casamento homoafetivo, ocorrida em 2011, bem como a mudança de pronome e sexo nos registros de pessoas trans diretamente em cartórios de registro civil, ocorrida em 2018 (REIS, 2021).

Mais recentemente, em 2019, o Brasil criminalizou a LGBTfobia, equiparando-a à Lei de Racismo (7716/89), que hoje prevê crimes de discriminação ou preconceito por "raça, cor, etnia, religião e procedência nacional". A prática da lei contempla atos de "discriminação por orientação sexual e identidade de gênero".

O preconceito tem sido uma constante na relação social que envolve indivíduos LGBT, um grupo frequentemente associado a estereótipos como o pecado e a predominância do gênero heteronormativo tradicional (GREEN, 2003).

Assumir publicamente a própria sexualidade contribui para a história do movimento e garante direitos importantes, como a união estável homoafetiva, tratamento de transição de gênero pelo SUS, herança de companheiros(as), partilha de bens, declaração conjunta de renda, inclusão de parceiros(as) como dependentes em planos de saúde e previdência, aquisição de nacionalidade (se o parceiro for estrangeiro), entre outros (FERREIRA, 2007).

A luta pela causa LGBTQIA+ tem ganhado mais visibilidade e espaço ao longo dos anos. Nas últimas duas décadas, observa-se uma série de transformações nos movimentos políticos de *gays*, lésbicas, transexuais e transgêneros em toda a América Latina (SILVA et al, 2010).

Há uma crescente legitimidade das temáticas LGBT nos partidos, a qual se intensifica nos anos 1990 (SIMÕES; FACCHINI, 2009). Atualmente, cerca de 20 milhões de brasileiros se consideram LGBTQIA+, representando quase 10% da

população, de acordo com a Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT, 2022).

2. 2 A SIGLA LGBT

Somente durante os anos 1990 é que o movimento passou a ser também referenciado como LGBT para contemplar, expressamente, um arco mais amplo de identidades de gênero e de orientações sexuais. (SIMÕES & FACCHINI, 2009, p. 14-15). Nesse sentido, identidade de gênero é a percepção que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou de alguma combinação dos dois, independente de sexo biológico” (REIS, 2018), enquanto a orientação sexual refere-se à capacidade de cada pessoa de ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas (REIS, 2021).

Assim como o próprio Movimento LGBT passou por mudanças, a sigla passou por modernizações também no Brasil. Durante os anos 70, segundo surgimentos registrados na literatura, era conhecido apenas por *movimento homossexual*, concentrado no eixo Rio-São Paulo (MACRAE, 1990), na época, movimento homossexual brasileiro (MHB) era a expressão utilizada para designar o conjunto de militantes formado por homossexuais e pessoas trans (SIMÕES & FACCHINI, 2009, p. 14-15).

Assim, até 1993, o movimento é visto como MHB (Movimento Homossexual Brasileiro); e, depois disso, como MGL (movimento de gays e lésbicas); após 1995, aparece como movimento GLT (gays, lésbicas e travestis) e a partir de 1999, já se figura também como movimento GLBT – de gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros, passando pelas variantes GLTB ou LGBT (FACCHINI 2009).

Em 2005, o XII Encontro Brasileiro de Gays, Lésbicas e Transgêneros aprova o uso de GLBT, incluindo o “B” de bissexuais e o “T” refere-se a travestis, transexuais e transgêneros.

Em 2008, nova mudança ocorre a partir da Conferência Nacional GLBT: não sem alguma polêmica, aprova-se o uso da sigla LGBT para a denominação do movimento, o que se justificaria pela necessidade de aumentar a visibilidade do segmento de lésbicas (FACCHINI 2009), decidiu-se pelo uso da terminologia “LGBT” para identificar a ação conjunta de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais

no Brasil, começando pelas lésbicas pela luta feminista e em vista que as mulheres, tanto transsexuais quanto cisgêneras, são as mais marginalizadas na sociedade (BRASIL, 2008).

Atualmente, a sigla “LGBTQIA+” está em uso, compreendendo lésbicas, *gays*, bissexuais, transexuais, travestis, *queer*, intersexo, assexual, e o “+” abarca as demais orientações sexuais e de gênero dissidentes, representando pluralidade (REIS, 2021), abaixo podemos ver melhor a definição de cada letra da sigla:

L: Pessoa do gênero feminino (cis ou trans) que é atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo/ gênero (cis ou trans) (REIS, 2021).

G: Pessoa do gênero masculino (cis ou trans) que é atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo/ gênero (cis ou trans) (REIS, 2021).

B: 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 (REIS, 2021).

T: No “T” temos os Transgêneros que é a terminologia utilizada para descrever pessoas que transitam entre os gêneros. São pessoas cuja identidade de gênero transcende as definições convencionais de sexualidade (REIS, 2021). Abrange também os Transsexuais, pessoa que possui uma identidade de gênero diferente do sexo designado no nascimento, e, para designá-las, são usadas as expressões homem trans e mulher trans (REIS, 2021), e as travestis, construção de gênero feminino, oposta ao sexo biológico, seguido de uma construção física de caráter permanente, que se identifica na vida social, familiar, cultural e interpessoal. Através desta identidade, atualmente, o termo Travesti adquiriu um teor político de ressignificação de termo historicamente tido como pejorativo (REIS, 2021).

Para esta pesquisa, as identidades não-binárias serão incluídas em um grupo de identidades que se articulam para além da binariedade de gênero (masculino-menino-homem/feminino-menina-mulher), se encaixando aqui na letra “T”, onde incluídos nesse grupo de identidades, há diversas outras como bigêneras (que possuem dois gêneros, não necessariamente homem e/ou mulher), agêneras (sem gênero), gênero-fluidas (que experimentam a fluidez entre diferentes gêneros), andrógenas (que se identificam com uma mescla dos gêneros “feminino” e “masculino”), entre outras e talvez infinitas (label Barbosa, 2023).

Há quem não acredita mais nas “mitologias do gênero”, e que entendem e buscam viver para além da matriz de inteligibilidade cisheteronormativa (BUTLER,

2015) e do sistema moderno-colonial de gênero (LUGONES, 2020). Portanto, não é o gênero que é não-binário, uma pessoa é não-binária – porque desistiu do gênero. Essa categoria em questão, está em constante disputa e o termo pode ser (e vem sendo) utilizado em diferentes significados e propósitos (label Barbosa, 2023).

Q: O termo *queer* também é utilizado por alguns para descrever sua identidade e/ ou expressão de gênero, a letra “Q” geralmente significa *queer* e, às vezes, *questioning* (questionamento de gêneros) (GLAAD, 2016).

I: Inclui os Intersexuais, é um termo guarda-chuva que descreve pessoas que nascem com anatomia reprodutiva ou sexual e/ou um padrão de cromossomos que não podem ser classificados como sendo tipicamente masculinos ou femininos (GLAAD, 2016). Ainda é comum a prescrição de terapia hormonal e a realização de cirurgia, destinadas a adequar aparência e funcionalidade da genitália, até mesmo antes dos 24 meses de idade. Contudo, algumas pessoas intersexuais submetidas a este processo relatam que não se adaptaram e rejeitaram o sexo designado ao nascimento, respaldando uma conduta terapêutica que defende o adiamento da intervenção até que a/o jovem sujeito possa participar na tomada da decisão (SANTOS; ARAÚJO, 2004).

A: Inclui os Assexuais, que é um indivíduo que não sente nenhuma ou um baixo nível de desejo sexual (SORIA, 2013).

+: Representa pluralidade e abrange demais grupos como os Panssexuais, pansexualidade é uma orientação sexual, assim como a heterossexualidade ou a homossexualidade. O prefixo pan vem do grego e se traduz como “tudo”. Significa que as pessoas pansexuais podem desenvolver atração física, amor e desejo sexual por outras pessoas, independente de sua identidade de gênero ou sexo biológico. A pansexualidade é uma orientação que rejeita especificamente a noção de dois gêneros e até de orientação sexual específica (MARSHALL CAVENDISH CORPORATION, 2010).

2.3 DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

A primeira produção acadêmica sobre gestão da diversidade no Brasil foi apresentada por Tereza Leme Fleury durante o Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD) em 1999 (FLEURY, 2000).

A gestão da diversidade foi introduzida no Brasil na década de 1990, impulsionada pelas pressões exercidas por multinacionais em seus países de origem, principalmente os Estados Unidos, para que políticas de diversidade fossem implementadas dentro das organizações (FLEURY 2000).

Esse movimento a respeito da gestão da diversidade nas organizações foi liderado pelo movimento negro e racial e acabou influenciando as multinacionais instaladas no Brasil a procurarem pela inclusão em suas empresas. Como destacam Galeão-Silva e Alves (2004), os movimentos sociais antidiscriminação e de responsabilidade social das empresas foram os principais agentes de difusão de práticas de gestão da diversidade no país.

A inserção desses profissionais não foi algo instituído a princípio pelas organizações como uma tentativa de incluir a diversidade em sua cadeia de funcionários, mas sim por uma pressão social e por mudanças na sociedade como um todo (FLEURY 2000). Alves e Galeão-Silva (2004) enfatizam que, a partir do momento em que a contratação de pessoas incluídas em grupos minoritários se tornou inevitável, as empresas passaram a buscar, por meio da gestão da diversidade, a transformação de um conflito político e incontrolável em algo funcional e controlável.

A partir da década de 1990, o tema diversidade passou a ser cada vez mais explorado no âmbito dos estudos organizacionais e acadêmicos. O interesse crescente se deu, segundo Nkomo e Cox Jr. (1999), em razão do aumento da diversidade na força de trabalho e dos possíveis impactos que tal diversidade poderia causar no desempenho das organizações. A gestão da diversidade começou a ser implementada nas organizações com o objetivo de minimizar suas desvantagens e maximizar suas vantagens (FLEURY, 2000; GALEÃO-SILVA; ALVES, 2002; FLORES-PEREIRA; ECCEL, 2010).

Apesar disso, as iniciativas voltadas para a inclusão de pessoas LGBT são raras e, mesmo quando a empresa adota alguma política, está muitas vezes não é implementada na prática (SIQUEIRA, 2015, p. 15). Além disso, mesmo com políticas ativas, não se pode garantir que a discriminação não ocorra no cotidiano da organização (SIQUEIRA, 2015, p. 16).

Saraiva e Irigaray (2009) demonstram a falta de efetividade das políticas de diversidade perante as minorias. Isso ocorre porque tais políticas não são suficientes para combater o preconceito arraigado entre os empregados, a permissividade

gerencial e a falta de senso coletivo de diversidade. Além disso, tais políticas são muitas vezes encaradas como meio de gerar vantagem competitiva e de adesão dos empregados ao projeto da organização, em vez de como uma forma de justiça social ou humanização.

Eccel e Flores-Pereira (2008) destacam que as políticas de diversidade não promovem a igualdade por meio da melhoria das condições de trabalho ou da concessão de maiores oportunidades aos grupos discriminados. As autoras também afirmam que essas políticas acabam mascarando as diferenças, uma vez que “excluem o caráter político da diversidade e a tornam um recurso organizacional em busca de melhores resultados” (ECCEL; FLORES-PEREIRA, 2008, p. 4). Além disso, segundo as autoras, as atuais políticas de diversidade voltadas para trabalhadores homossexuais reafirmam e reforçam o padrão heteronormativo tido como “normal”, perpetuando a marginalização daquilo que é considerado diferente.

2.4 *COMING-OUT* E IDENTIDADE LGBT NAS ORGANIZAÇÕES

Em decorrência de décadas de supremacia heteronormativa, a luta pela identidade homossexual se tornou evidente tanto no âmbito social quanto organizacional, em busca da legitimação dos seus direitos civis, sociais e humanos, bem como uma maior visibilidade e valorização da sua identidade (Ferreira, 2007).

De modo geral, as organizações são dominadas pelo homem "normal", caracterizado como heterossexual, branco, cristão, saudável e ativo, conforme destacam Connell (1998) e Kimmel (1998). Nesse cenário de dominação masculina, os indivíduos não-heterossexuais são frequentemente vítimas de violência, conforme apontado por Guedes (2003).

Desta forma, a formação e revelação da identidade homossexual é, normalmente, apelidada pelo termo *coming out* que é referido tanto na literatura científica como na literatura popular LGBT como um conjunto de vários processos que englobam determinados acontecimentos em particular. Investigações na área da psicologia destacam a importância do processo do *coming out* no desenvolvimento da identidade LGB (Davies, 2000; Franke & Leary, 1991 cit. in Sandfort, 2000).

Deve-se considerar também a busca da identidade desses indivíduos nos ambientes organizacionais, onde ocorre o processo de *coming out*, que é visto por alguns profissionais LGBT como forma de escapar da opressão, embora muitos

optem por permanecer dentro do armário para evitar perseguição, preconceito e discriminação (SIQUEIRA;ZAULI-FELLOWS, 2006).

O trabalhador LGBT enfrenta um desafio significativo ao entrar em uma organização e optar por manter sua orientação sexual em segredo ou assumi-la. De qualquer forma, essa decisão tende a ter impactos na saúde mental como comentários homofóbicos que gera transtornos, e às vezes física dos sujeitos, como agressão e violência oriundas desses ataques homofóbicos (Ferreira, 2007; Ward e Winstanley, 2005).

Pesquisa de Griffith e Hebl (2002) mostrou a importância do apoio organizacional para a satisfação dos trabalhadores gays e lésbicas, destacando uma relação entre divulgar a sexualidade e satisfação no trabalho. Aqueles que receberam apoio e suporte no seu “*coming up*” tendem a se sentir mais satisfeitos e menos estressados no trabalho. É importante destacar que a divulgação da sexualidade é mais provável em organizações com políticas de diversidade sexual que protegem os trabalhadores LGBT, sublinhando a importância da inclusão desses indivíduos.

Ferreira e Siqueira (2007) realizaram uma pesquisa com 15 trabalhadores homossexuais em Brasília, concluindo que ambientes mais favoráveis à diversidade facilitam o processo de sair do armário, enquanto ambientes rígidos e inflexíveis, fechados à diversidade, encorajam os indivíduos a permanecerem no armário.

Segundo Nunan (2003), a identidade homossexual é estigmatizada, e os homossexuais precisam passar por processos de ajuste pessoal. Portanto, aqueles que se assumem homossexuais têm uma influência de inserção social diferente daqueles que não assumiram e permaneceram inalterados. Em relação ao cenário organizacional, Siqueira e Zauli-Fellows (2006) apontam que os trabalhadores homossexuais são alvos de piadas homofóbicas, são demitidos e não têm os mesmos direitos visíveis ou invisíveis que os funcionários heterossexuais.

Os trabalhadores homossexuais tendem a se sentir mais retraídos em determinados ambientes organizacionais, como os trabalhadores efeminados (Umbelino, 2008), que são regularmente aconselhados a serem menos eles mesmos para manter a imagem séria e tradicional da organização, mascarando a homofobia.

Troiden (1998) descreveu um modelo interessante para a construção da identidade homossexual, a fim de melhor definir essa experiência do *coming out*: As seguintes etapas não são lineares e podem variar de pessoa para pessoa: a primeira

etapa é a sensibilização, onde o indivíduo se sente marginalizado e diferente dos outros em relação à anormalidade e desvio, geralmente antes da puberdade; a segunda etapa é a confusão, onde o indivíduo começa a ter conflitos internos devido à ignorância e ao estigma sobre a homossexualidade, muitas vezes adotando estratégias de fuga, camuflagem e aceitação parcial da sexualidade; a terceira etapa fala sobre a suposta identidade, nesta fase há aceitação e revelação a outros grupos homossexuais, e o indivíduo pode iniciar seus primeiros contatos com grupos e lugares gays, iniciando o processo de saída do armário; e a quarta e última etapa é a visão da homossexualidade como forma de vida e identidade, onde há uma maneira mais confortável e completa de ser. Essas etapas, como mencionado, podem sofrer variações dependendo da linha do tempo social, idade e outros fatores externos.

2.5 A DISPLICÊNCIA DO MERCADO TRANS COMPARADO AOS LGB

As pessoas transgênero são frequentemente marginalizadas no Brasil (ANTRA, 2022). Segundo Moura e Lopes (2014), 90% das pessoas trans sobrevivem através da prostituição, já que possuem poucas oportunidades de trabalho formal.

Para Dias e Bernardineli (2016), a falta de oportunidades faz com que muitos indivíduos trans recorram à prostituição para garantir sua sobrevivência, esses indivíduos transgêneros almejam concluir uma formação acadêmica e ingressar no mercado formal de trabalho (PIZZI; PERREIRA; RODRIGUES, 2017) para obter melhores oportunidades.

A fim de tornar essa inclusão mais receptiva pelas organizações, o Ministério da Educação publicou a Portaria nº 1.612 em novembro de 2011, que garante às pessoas transexuais e travestis a opção pelo tratamento nominal nos atos procedidos no âmbito do ministério da educação, ou seja, o nome social. Isso ajudou a diminuir barreiras como o uso do nome de nascimento, que costumava ser um obstáculo em entrevistas de emprego, já que os documentos agora apresentam apenas o nome social.

O preconceito contra indivíduos transgêneros muitas vezes começa no processo de recrutamento, onde ocorrem as primeiras impressões, como a aparência física e a identificação de gênero (DIAS; BERNARDELI, 2016).

A decisão sobre a contratação é uma responsabilidade significativa, e os gestores precisam agir profissionalmente, deixando de lado preconceitos e

juízos de valor (MOURA; LOPES, 2014). Na perspectiva de Almeida e Vasconcelos (2018), os indivíduos transgêneros no ambiente de trabalho merecem respeito, devem ser tratados com equidade comparado aos demais colaboradores e desejam ser tratados de acordo com sua identidade de gênero, inclusive quanto ao nome social e à utilização de banheiros adequados à sua identidade.

Lapa (2013) lamenta a falta de inclusão de indivíduos transgêneros no mercado de trabalho, afirmando que, embora o trabalho seja um direito de todos, a discriminação frequentemente os exclui de vagas de emprego. Eles desejam ser integrados ao mercado de trabalho, cumprir suas rotinas e horários de trabalho e obter carteira de trabalho registrada, mas o preconceito no mundo empresarial torna isso difícil. Em 2013, o projeto "Trans Emprego" foi criado para ajudar pessoas trans em busca de empregos formais (VASCONCELOS, 2014).

Segundo Silva (2011), a maioria dos indivíduos transgêneros sente-se desconfortável em integrar-se ao mercado de trabalho e acaba isolando-se, deixando de lado sua vida profissional devido a especulações preconceituosas. Embora muitos trabalhem em áreas relacionadas à beleza, como salões de beleza e clínicas de estética, ou no setor da moda, muitos também almejam outras áreas de atuação. O setor de telemarketing é uma opção comum, pois a aparência dos trabalhadores não é exposta aos clientes (PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017).

3 METODOLOGIA

Neste capítulo serão detalhados os procedimentos metodológicos da pesquisa, que visam investigar as experiências de profissionais LGBT no ambiente organizacional.

3.1 TIPOLOGIA E DESCRIÇÃO GERAL DOS MÉTODOS DE PESQUISA

O objetivo principal desta pesquisa é investigar as diversas experiências de pessoas LGBT no contexto organizacional. Assim, para que fosse possível alcançá-lo, foi utilizado o método de pesquisa qualitativo. Goldenberg (2004) destaca as vantagens do método qualitativo para as análises que envolvem emoções, valores e subjetividade em pesquisas.

As pesquisas qualitativas, segundo Dyniewicz (2009), são baseadas na premissa de que o conhecimento sobre as pessoas só é possível pela descrição das experiências humanas, tais como elas são vividas e definidas pelos seus próprios atores.

Malhotra (2011) ainda defende que a pesquisa qualitativa é adequada também para situações de incerteza, quando os resultados conclusivos diferem das expectativas no momento do planejamento da pesquisa, pois é capaz de fornecer clareza ao aspecto a ser pesquisado.

A pesquisa também é classificada como exploratória e descritiva, conforme a definição de Gil (2002), segundo a qual a pesquisa exploratória possui características específicas, baseando-se em entrevistas com pessoas que possuem alguma vivência ou experiência com o problema em questão. Além disso, a pesquisa atende aos critérios das pesquisas descritivas, cujo principal objetivo é descrever as características da população estudada.

3.2 DEFINIÇÃO, SELEÇÃO E ACESSO AOS PARTICIPANTES

Para realizar este estudo, a definição dos sujeitos de pesquisa foi realizada a partir de dois critérios:

- 1) Ser LGBT;
- 2) Estar trabalhando ou já ter trabalhado em quaisquer organizações.

Referidos entrevistados foram escolhidos através do método bola de neve, que é uma técnica de amostragem que permite alcançar populações pouco conhecidas ou de difícil acesso, e que se destaca em pesquisas que optam por

amostras não probabilísticas em estudos de natureza qualitativa (BOCKORNI; GOMES; 2021).

O tipo bola de neve, portanto, é uma forma de amostra não probabilística que usa redes de referência e indicações. Ademais, é bastante útil para pesquisar grupos difíceis de serem estudados ou acessados ou também quando não se conhece o universo da pesquisa (BOCKORNI; GOMES; 2021)

É uma técnica útil ainda para se estudar questões delicadas que são entendidas como de âmbito privado e requerem o conhecimento de pessoas já pertencentes aos grupos para se localizar informantes, tal qual o gênero e a sexualidade (VINUTO, 2014).

Por fazer parte da comunidade LGBT e por ter facilidade de acesso a essa comunidade, o entrevistador pôde selecionar pessoas da sua rede de amigos, a fim de dar mais credibilidade e conforto ao entrevistado em vista que a sexualidade possa ser um possível ponto de desconforto em conversar, e trazer segurança da confidencialidade por falar de empresas onde estão trabalhando ou já trabalharam.

A coleta das informações para essa pesquisa, se deu através de nove perguntas feitas pelo entrevistador através do questionário presente no Anexo A. Nas 03 (três) primeiras entrevistas, o entrevistador recebeu em sua casa os entrevistados e realizou a gravação das mesmas por meio do seu celular, um iPhone SE, utilizando o aplicativo de gravação do próprio aparelho, a última e quarta entrevista foi realizada por meio do aplicativo de mensagem *WhatsApp*, e gravada pelo *WhatsApp Web*.

As entrevistas foram transcritas pelo *Google Doc*, utilizando a ferramenta de transcrição de áudio da plataforma, revisado e corrigido pelo pesquisador, por meio da conferência de compatibilidade dos áudios com as transcrições. A técnica de transcrição utilizada foi a naturalizada, que preserva as expressões informais do entrevistado, como gírias e vícios de linguagem (OLIVER; SEROVICH; MASON, 2005).

Os entrevistados participantes deste estudo assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido, abordando a sua participação no estudo. O modelo do termo encontra-se no Apêndice B deste trabalho. Ao final, foram entrevistados 4 (quatro) profissionais provenientes de diferentes organizações, que se autodeclararam como LGBT. O número de respondentes teve seu momento de cessão quando constatou a saturação teórica da pesquisa, a fim de interromper a

captação de informações dentro da investigação qualitativa do estudo (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008).

QUADRO 1 - INFORMAÇÕES GERAIS DOS PERFIS ENTREVISTADOS.

	ORIENTAÇÃO SEXUAL	IDENTIDADE DE GÊNERO	RAÇA	ESCOLARIDADE	RAMO DE ATUAÇÃO	SETOR
ENTREVISTADO 1	BISSEXUAL	CISGÊNERA	NEGRA	SUPERIOR COMPLETO	PLANO DE SAÚDE	PRIVADO
ENTREVISTADO 2	GAY	NÃO-BINARIE	BRANCO	SUPERIOR COMPLETO	EDUCAÇÃO	PÚBLICO
ENTREVISTADO 3	GAY	CISGENERO	NEGRO	SUPERIOR CURSANDO	ESTÁGIO	PÚBLICO
ENTREVISTADO 4	GAY	CISNEGERO	BRANCO	SUPERIOR INCOMPLETO	ALIMENTAÇÃO	PRIVADO

Fonte: Do autor, 2023.

3.3 CARACTERIZAÇÃO E DESCRIÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE PESQUISA

Como instrumento de pesquisa, optou-se pelo uso da entrevista semi-estruturada, que, para Queiroz (1988), é uma técnica de coleta de dados que supõe uma conversação contínua entre informante e pesquisador e que deve ser dirigida por este de acordo com seus objetivos. Esse instrumento permite ao pesquisador uma exploração detalhada do assunto pesquisado (RICHARDSON, 1999), tendo em vista proporcionar interação direta e, ao mesmo tempo, flexibilidade quanto à ordem e teor das perguntas, que não ficam restritas, mas são direcionadas pela estrutura pré-definida (GODOI; MATTOS, 2010).

Para esta pesquisa, as entrevistas seguiram um roteiro semiestruturado, apresentado no Apêndice A deste estudo, com a possibilidade de perguntas adicionais caso fosse necessário agregar algo ao desenvolvimento e clareza da pesquisa (GODOI; MATTOS, 2010). Foram realizadas 9 (nove) perguntas baseadas no problema de pesquisa com o objetivo de compreender melhor a vivência dos profissionais LGBTQIA+.

3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Para a realização da análise dos dados, optou-se pelo método da análise de conteúdo. Segundo Richardson (1999), a análise de conteúdo pode ser considerada uma das ferramentas essenciais para o desenvolvimento de estudos qualitativos,

devido à sua eficácia, rigor e precisão ao responder às lacunas do problema em questão.

O objetivo principal dessa pesquisa é investigar as diversas experiências de pessoas LGBT no contexto organizacional. Dessa forma, utilizaram-se preceitos da análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), dividida em quatro partes principais: organização da análise, codificação, categorização e inferência.

Primeiramente, foi realizada uma leitura flutuante das entrevistas transcritas, que formam o corpus de análise, de modo a possibilitar as primeiras impressões e orientações quanto ao material. Em seguida, iniciou-se o processo de exploração do material.

Logo após, foi realizado o tratamento do material em vistas de codificá-lo, essa codificação se dá pela transformação dos dados brutos obtidos dos textos, em um recorte, agregação e enumeração, permitindo chegar a uma exibição do conteúdo, que segundo Holsti (1969) são transformados sistematicamente e agregados em unidades, as quais permitem uma descrição exata das características pertinentes do conteúdo.

Para isso, considerou-se como unidade de registro, que pode ser de natureza e dimensões variáveis (BARDIN, 2011), o tema que, segundo Berelson (xxx), é definido como uma afirmação acerca de um assunto, um resumo ou uma frase condensada, sendo uma unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto analisado (BARDIN, 2011).

O tema sendo como unidade de registro, cumpre uma regra de recorte (do sentido e não da forma) que não é viabilizado, e vista que é preciso um nível de análise e não de manifestações formais, é possível também estudar as motivações de opiniões, atitudes, valores, crenças e tendências das respostas às entrevistas, que possa ser constantemente analisado tendo tema como parâmetro (BARDIN, 2011).

A categorização, por sua vez, caracteriza-se como uma atividade onde se classificam os elementos característicos de um grupo por diferenciação e posteriormente por reagrupamentos (BARDIN, 2011) e, nesta pesquisa, foi realizada a posteriori. Para o desenvolvimento das categorias, foram utilizados os princípios de Bardin (1977) relativos à exaustividade, incluindo todos os elementos; mutuamente exclusivas, permitindo que cada elemento seja incluído em apenas uma

categoria; objetividade, definida de forma precisa, sem gerar incertezas; e pertinência, adequada ao problema de pesquisa.

QUADRO 2 - CATEGORIAS E OS TEMAS ABORDADOS.

CATEGORIAS	TEMAS ABORDADOS
Profissionais LGBT e organizações	<ul style="list-style-type: none">• Visão de profissionais LGBT sobre as organizações em que trabalham ou já trabalharam;• A percepção dos profissionais LGBT quanto à maneira que as organizações os veem.
Heteronormatividade e cultura da violência contra LGBT	<ul style="list-style-type: none">• Profissionais LGBT e a heteronormatividade nas organizações• Impactos da LGBTfobia em profissionais LGBT
LGBT: uma sigla nada homogênea	<ul style="list-style-type: none">• O profissional transexual no mercado de trabalho• Políticas públicas de diversidade

Fonte: Do autor, 2023.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta a interpretação dos resultados obtidos, realizada por meio da análise de conteúdo inspirada em Bardin. Através dessa investigação, foi possível examinar as falas e analisar os dados investigados. O processo de coleta desses dados ocorreu por meio de entrevistas, nas quais foram obtidas as informações necessárias para o sucesso da análise e apresentação dos resultados. Ao longo da investigação, foram estabelecidas conexões com o referencial teórico do presente estudo.

4.1 PROFISSIONAIS LGBT E ORGANIZAÇÕES

Ao serem questionados sobre a presença de políticas de diversidade para a inclusão de pessoas LGBT em seus quadros de funcionários, todos os entrevistados afirmaram que nunca trabalharam em empresas com referidas políticas:

“Não, nenhuma das empresas que eu trabalhei, tinha nenhum tipo de política para a gente.” - Entrevistado 1

“Não, não havia.” - Entrevistado 2

“Não, não tinha.” - Entrevistado 3

“[...] não existe isso, pelo menos lá onde eu trabalho não existe isso, e eu creio que aqui também... infelizmente são poucas organizações que fazem isso.” - Entrevistado 4

Apesar disso, os entrevistados acreditam que suas organizações não têm um olhar negativo a respeito da população LGBT, mas que há falta de políticas de diversidade e inclusão, e um olhar mais cuidadoso quanto a contratação dessas pessoas, que varia de empresa para empresa e de seu clima organizacional, conforme demonstrado pelos trechos abaixo:

“Eu acho que não um olhar negativo, mas eles não têm um olhar pra essa comunidade, porque muitas das empresas elas, é... se posicionam contra homofobia, a favor das pessoas LGBT. Só que não se vê nenhuma política em relação tanto para contratação, quanto para manter essas pessoas dentro das empresas” - Entrevistado 1

“Depende muito do setor, depende muito da empresa, mas hoje com toda... com todo o esforço da sociedade em debater sobre a causa lgbtqiapn.. é... eu acho que hoje não tá tão negativo assim” – Entrevistado 2

O exposto demonstra, conforme Fleury (2000), que a contratação de profissionais LGBT não é algo instituído a princípio pelas organizações como uma tentativa de incluir a diversidade em sua cadeia de funcionários, mas sim por uma pressão social e por mudanças na sociedade como um todo, uma vez que a gestão da diversidade começou a ser implementada nas organizações com o objetivo de minimizar as desvantagens e maximizar as vantagens de uma mão de obra diversa (FLEURY, 2000; GALEÃO-SILVA; ALVES, 2002; FLORES-PEREIRA; ECCEL, 2010).

Sugestiona-se, a partir disso, que a falta de políticas de diversidade na inclusão de profissionais LGBT pode afetar na contratação e seleção desses profissionais, tendo em vista que todos os entrevistados afirmaram nunca trabalhar em empresas com essas políticas, essa afirmação tão concreta pode ser um dos fatores para a escassez desses profissionais nas empresas. Ademais, as falas indicam que as iniciativas voltadas para a inclusão de pessoas LGBT são raras e, mesmo quando a empresa adota alguma política, esta, muitas vezes, não é implementada na prática, existindo apenas em nível discursivo (SIQUEIRA, 2015, p. 15).

“Eu acho que o direito no papel ele não faz muita coisa pelas pessoas, se ele não é colocado em prática, por políticas públicas né?! E também políticas internas da própria organização, então mesmo que eu faça uma política, ou solte um normativo dentro da minha organização, de que eu sou contra a LGBTfobia, ou que eu sou contra o racismo, mas na prática, eu não aplico nenhuma política, não faço nenhuma campanha de conscientização dos colaboradores... isso vai se perpetuar dentro da minha organização porque é uma questão de clima organizacional né?! O clima daquela empresa já é construído dessa forma. Se você não

faz alguma coisa pra mudar o clima daquela empresa, e a norma fica só no papel, eu acho que é isso... que tá faltando políticas claras dentro das empresas, e também políticas claras públicas de apoio” - Entrevistado 1

O trecho, consoante a Saraiva e Irigaray (2009), demonstra a falta de efetividade das políticas de diversidade perante as minorias. Isso ocorre porque tais políticas não são suficientes para combater o preconceito arraigado entre os empregados, a permissividade gerencial e a falta de senso coletivo de diversidade. Além disso, tais políticas são muitas vezes encaradas como meio de gerar vantagem competitiva e de adesão dos empregados ao projeto da organização, em vez de como uma forma de justiça social ou humanização. Assim, o direito instituído no papel não é barreira para que preconceitos não aconteçam.

Não obstante, a importância da adoção de políticas de contratação inclusivas foi bastante comentada ao longo das entrevistas. Isso ocorre porque, apesar da existência de marcos legais como aqueles contra a LGBTfobia e a favor do casamento homoafetivo, ainda há muito preconceito e discriminação contra pessoas LGBTQIA+ no contexto organizacional.

Para atenuar referida situação, de modo geral, os participantes acreditam que, a partir de efetivas políticas internas de diversidade nas empresas, a contratação e aumento de trabalhadores LGBT nas organizações devem ser mais frequentes.

“Eu acho que uma política de contratação voltada... né?! eu acho que seria né?! uma das formas... por exemplo, tem uma empresa x não sei qual é o nome que ela tem uma política de contratar trainees. Uma porcentagem dos trainees serem pessoas LGBT e também pessoas negras, né?! Eu, como mulher negra LGBT, já me incluindo nesses espaços, acho que é uma forma porque o programa de trainees é justamente para criar líderes né?! E eu acho que se você coloca uma parcela das pessoas, que você tá contratando para se tornarem os futuros líderes da sua empresa, com pessoas LGBT, já ajuda... já auxilia na possibilidade de as pessoas chegarem a esses cargos” - Entrevistado 1

Entende-se que, por mais que haja processos de implementação de políticas para LGBT em suas organizações a fim de promover a diversidade, é necessário que empresas invistam nesses processos de fato, e façam campanhas com o objetivo de recrutar esses profissionais com o objetivo de torná-los líderes, gerando, assim, efetiva vantagem competitiva através da diversidade.

Outro ponto destacado nas entrevistas foi a necessidade de políticas públicas voltadas à população LGBT, o que demonstra que a esfera privada das organizações não está apartada de ações governamentais:

“Eu acho que o governo deveria investir mais em dar visibilidade a população LGBTQIAPN+, de modo que as empresas automaticamente incluiriam mais pessoas LGBT em sua organização, e eu acho que é isso. Eu acho que primeiro o governo deve investir em publicidade e políticas públicas, pra atingir toda a sociedade, e assim, as outras empresas contratarem mais LGBT” Entrevistado 2

Assim, seria necessário uma mudança inicialmente no externo da sociedade para que assim, por consequência, as organizações mudassem também:

“Meio complicado, mas eu acho que vai além da empresa essa questão né?! Precisa de políticas públicas pra mudar a sociedade no externo, para que haja diferença dentro do interno. Mas já a adesão de pessoas LGBT qualificadas... não... tipo... é a adesão dessas pessoas LGBT, dentro da empresa já seria um ponto interessante, porque a partir do preconceito, do racismo, do preconceito né... isso já é uma barreira para que pessoas LGBT entrem dentro da instituição, então pra que isso seja quebrado, eu acho que precisa mudar primeiro a estrutura da sociedade, políticas públicas... através de políticas públicas.” - Entrevistado 3

Essa mudança do externo para o interno é importante para a construção do movimento LGBT, episódio como o de Stonewall que marcou o início de um movimento novo e moderno por direitos da minoria LGBT (PERRONI, 2019). Nossa sociedade precisa de mudanças efetivas na sua estrutura, em vista que suas organizações refletem aquilo que a sociedade já transmite, então uma mudança nessa mentalidade, seria um avanço social.

4.2 A HETERONORMATIVIDADE E A CULTURA DA VIOLÊNCIA

A heteronormatividade foi um tema bastante recorrente entre os entrevistados, e pode confirmar que esse padrão, ou seja, a imposição social de comportamentos de acordo com os papéis de gênero atribuídos ao nascimento (Herek, 1992), reflete na ampla discriminação sofrida pelos LGBT. A maior parte dos entrevistados acredita que a origem disso se relaciona com a falta de educação e instrução dos indivíduos:

“Eu acho que a educação, a instrução ainda não é massiva né?! Você educar um sujeito uma pessoa desde a base, e explanar tudo sobre a causa LGBT. Eu acho que é isso, que não tem instrução suficiente” - Entrevistado 2

“Eu creio que falta de informação das pessoas que tem a mente fechada [...] eu acho que é a falta de informações das outras pessoas porque eu creio que muitas pessoas vivem no quadradinho na qual ele cresceu... numa cultura na qual os pais não ensinaram que isso é errado...” - Entrevistado 4

Assim, tal qual observado no primeiro subcapítulo deste trabalho, verifica-se que padrões heteronormativos estão presentes em diferentes esferas da vida social. No que diz respeito às organizações de trabalho, de modo específico, o Entrevistado 2 afirma:

“Era presente [a heteronormatividade] por causa da presença de pessoas hétero no quadro de funcionários, né?! Então aí se reproduzia e perpetuava a heteronormatividade” - Entrevistado 2

O entrevistado 2 acredita que a perpetuação da heteronormatividade se dá, predominantemente, em virtude da presença de heterossexuais no ambiente de

trabalho. Entretanto, vale ressaltar que a heteronormatividade não está totalmente ligada ao indivíduo heterossexual, ela afeta a todos, porém as vítimas mais marcantes desse processo de violência são aqueles indivíduos que se desviam da norma (MISKOLCI, 2012).

Siqueira e Zauli-Fellows (2006) afirmam que, em relação ao ambiente de trabalho, esses grupos são mais marginalizados nas empresas, em decorrência da heteronormatividade. A respeito das suas experiências no ambiente heteronormativo, o Entrevistado 1 coloca:

“Os colaboradores fazem muitas piadinhas né?! Principalmente em questão do papel da mulher na sociedade, então quando tem uma mulher que, por exemplo, empenha um papel que não seria hetero normativamente feminino, já vem aquelas piadinhas de “a você é o homem da casa, ah quem é o homem dessa relação, que não sei o que, nossa mas por que que você tá fazendo isso, pra que que você vai fazer isso, você é mulher...” então eu acho que tem muita questão sim” - Entrevistado 1

De modo geral, as organizações são dominadas pelo homem "normal", caracterizado como heterossexual, branco, cristão, saudável e ativo, conforme destacam Connell e Kimmel (1998). Nesse cenário de dominação masculina, os indivíduos não-heterossexuais são frequentemente vítimas de violência (Guedes, 2003). Assim, o entrevistado 1 ressalta o local de marginalização das mulheres na sociedade e demonstra a ridicularização de pessoas LGB, tentando associar esse ato aos padrões heteronormativos. Essa situação ilustra a importância do protagonismo das mulheres cis e trans na luta LGBT (FACCHINI, 2009), além de demonstrar que piadas também podem ser formas de discriminação (IRIGARAY, SARAIVA E CARRIERI, 2010).

Durante a análise das entrevistas, foi possível constatar diversas situações de LGBTfobia indireta ou direta aos trabalhadores por meio de piadas de cunho LGBTfóbico, fato que naturaliza a LGBTfobia, desprezando os indivíduos homossexuais nas empresas e que é considerado como uma forma de violência. Observou-se que elas são direcionadas a profissionais LGBT ou até mesmo em conversas paralelas de colegas, sobre trabalhadores não heterossexuais.

“Não casos de transfobia ou homofobia direcionado para pessoa em si né? Mas já ouvi muito e diversas vezes, é homofobia e transfobia, é em piadinhas né! Naquela piadinha de corredor... naquela piadinha de tomando um cafezinho na copa... diminuindo pessoas trans, julgando a personalidade de pessoas [...] de gays, lésbicas, bissexuais, falando que que isso é invenção, que não queria isso para o filho, que respeita mas não quer dentro da própria casa, esse tipo de fala sempre ocorre e é corriqueiro” Entrevistado 1

“Hum, então... a gente sempre escuta né?! As piadinhas... pá machistas, e enfins. Há e isso... é inevitável nessa sociedade que eu pontuei, numa questão anterior ai né... patriarcal e machista, e isso! É inevitável uma piadinha ou outra sabe?! E tipo as pessoas mesmo que

tipo... que tem entendimento, elas ainda reproduzem falas, que são.. não são legais, ou que tipo, elas não teve não teve acesso ou liberdade para reproduzir” - Entrevistado 3

Isto posto, entende-se que pessoas que fogem da normalidade imposta pela heteronorma acabam sofrendo violência e constrangimento nas organizações, podendo fazer com que busquem manter a sua orientação sexual escondida. Deste modo, com relação ao “*coming out*”, situação em que o indivíduo precisa passar pelo processo de assunção de sua sexualidade no ambiente organizacional (NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014, p. 2) os participantes confirmaram que ser LGBT assumido nas organizações pode trazer dificuldades na vida profissional.

“Eu acho que sim, porque eu tenho amigos meus que trabalham comigo, que eles preferem dentro do ambiente de trabalho, não se posicionar em relação à sexualidade deles, justamente para não ter essas barreiras de crescimento, e também para não ter as barreiras de julgamento também. Porque muitas empresas elas colocam como apoiadores, mas os próprios colaboradores deles no dia a dia, não não respeitam sabe?! tem a questão das piadinhas, nas conversas de copa, então eu acho que muitas pessoas, é e muitos amigos meus, preferem não posicionar dentro do ambiente de trabalho, justamente para não sofrer esse tipo de ataque” Entrevistado 1

“É, eu creio que eu ta assumido, e eles ter uma mente fechado, para essas coisas. Eu provavelmente posso perder a oportunidade de ter um cargo a mais dentro da empresa [...] porque quando você sofre o preconceito, mesmo que você se aceite quem você, você fica tão desconfortável, sabe? Que chega você pensa em desistir. É isso o que aconteceu comigo no meu primeiro trabalho por eu por eu falar que era LGBT. Eu me arrependi “- Entrevistado 4

“[...] Dentro do meu trabalho, sim [...] Sim... sim é como eu tava falando com os amigos, é tipo assim eu não sou o (nome do entrevistado), que sou na frente dos meus amigos, eu não sou o mesmo (nome do entrevistado), na frente do meu trabalho, porque eu não... eu não... me sinto bem, e onde tem héteros, que ficam te olhando meio que com um olhar atravessado, então às vezes isso te reprime, entendeu?! então é isso, quando eu trabalho dentro da empresa, eu sou uma pessoa totalmente diferente por conta disso, por ter medo de sofrer, mesmo que eu sou assumido, mesmo que eu não ligo, mas no fundo no fundo, a gente liga, porque a gente tem medo de sofrer algum tipo de preconceito” Entrevistado 4

Percebe-se, pelo exposto, que o armário muitas vezes constitui-se como a única forma de escapar da opressão no ambiente de trabalho, fazendo com que muitos LGBT optem por permanecer dentro do armário para evitar perseguição, preconceito e discriminação (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006), o que pode fazer com que a discriminação baseada na orientação sexual siga persistente nesse ambiente (CHUNG, 1995).

Dessa forma, ao refletir sobre as razões que levam pessoas LGBT a não assumirem sua sexualidade nas organizações, entende-se que os profissionais LGBT que têm sua sexualidade revelada, conforme relatado pelos entrevistados, tendem a enfrentar mais dificuldades em sua trajetória profissional. Isso ocorre tanto devido ao padrão heteronormativo quanto ao preconceito arraigado e enraizado na sociedade como um todo. Essa situação traz à tona a visibilidade das violências

enfrentadas por essa comunidade, buscando identificar os profissionais que já passaram ou ainda enfrentam tais violências no ambiente organizacional.

“Já, em uma escola que eu trabalhei, eu vi que eu não era o preferido por alguma coisa, e essa coisa no fim da minha conclusão foi que... eu era... foi a de que... eu era gay né?! Sim eu já sofri” - Entrevistado 2

“... sim, sim, eu já sofri bastante [...] - Entrevistado 4

“Há sim porque pessoas assumidas já colocam a cara a tapa né?! Eae não tem como negar ou não que ela é, porque ela já ela escancarou aquilo ali pra fora, tipo não estar só dentro de um armário e tals... sabe ela tipo se afirma e reafirma todas as vezes, e sempre e a sociedade como eu falei, não está preparada pra isso, e teria que mudar através de políticas públicas, pra que numa visão possa tipo quebrar essa visão de preconceito, e mude essa estrutura esse pensamento” Entrevistado 3

4.3 LGBT UMA SIGLA NADA HOMOGÊNEA

A sigla LGBT tem a carga de contemplar, expressamente, um amplo arco de identidades de gênero e de orientações sexuais (SIMÕES & FACCHINI, 2009, p. 14-15). Carrieri, Souza e Aguiar (2014) e Freitas (2015) afirmam que os LGBT não são um grupo homogêneo, entende-se que a literatura ainda se encontra “em estágio de construção da ideia de sujeito político da diversidade, porque ainda não foi possível contemplar o amplo espectro das identidades LGBT” (PANIZA, 2020, p. 24).

A partir disso, pôde-se observar que, durante as entrevistas, a população *trans* foi apontada como a que mais sofre violência no contexto social e profissional. O entrevistado 1 disse que a melhor opção para melhoria, criação e implementação de políticas públicas e de inclusão, seria ouvir essa população.

“... a essa questão eu acho que é necessário ouvir o que essas pessoas têm a dizer” - Entrevistado 1

O entrevistado 2 acredita que é função do governo beneficiar algumas empresas para que ocorra a inclusão de pessoas *trans* no mercado de trabalho:

“Eu acho que deveria haver mas estímulo do governo ao beneficiar algumas empresas por contratar a população *trans*, é eu acho também que toda a indústria da educação deveria dar olhares para a população *trans*” - Entrevistado 2

Lapa (2013) lamenta a falta de inclusão de indivíduos transgêneros no mercado de trabalho, afirmando que, embora o trabalho seja um direito de todos, a discriminação frequentemente os exclui de vagas de emprego.

“Eu acho que seria interessante pra quebrar esse padrão sabe... porque a pessoa *trans* sendo inserido ou não, além de ser inserida por pelas suas qualidades, pelo que ela pode tipo oferecer a empresa, não somente por quem ela é, sabe?! E aí enfim... tem uma pessoa dessa é ser uma cabeça de uma empresa organização, já mudaria tipo a visão ou a forma de empregabilidade dessas pessoas dentro da empresa, mas é uma conversa que tá muito difícil ainda... muito longe de ser de ser entrar em pauta sabe” - Entrevistado 3

As pessoas transgênero são frequentemente marginalizadas nos ambientes organizacionais e no mercado de trabalho em geral (ANTRA), isso se dá pelo fato histórico que essa parte da sigla sofre a tanto tempo e que ainda não pode ter todos os seus direitos garantidos, como o de não possui acesso a empregos formais

“[...] eu tava conversando com uma amiga minha que é trans, tipo assim... eu creio que o mercado de trabalho para as pessoas trans, é bem difícil... é bem difícil na qual você ser trans, muita das vezes eles não te contratar, é tanto que chega que ele sai na subsistência deles para fazer PG [...] eu acho que eu creio que uma política pública, acho que incluir mais pessoas trans dentro do mercado de trabalho, sim dando mais oportunidade para eles, para elas porque não é eles é elas. Ainda mais em um estado democrático como é a gente, como é o nosso país né?! Sim eu creio que sim deveria deveria ter um suporte básico pra elas, devido não ter muita oportunidade devido o preconceito que tem [...]” - Entrevistado 4

Segundo Moura e Lopes (2014), 90% das pessoas trans sobrevivem através da prostituição, já que possuem poucas oportunidades de trabalho formal.

É possível ver que há uma violência generalizada, estrutural e cultural que vem da escola, família, instituições religiosas e que chega a interferir na qualidade dos serviços prestados à população trans (LYONS, et al., 2017). A respeito da inclusão de políticas públicas, nenhum entrevistado trabalhou em alguma empresa com pessoas trans e também nunca trabalharam em empresas com políticas de inclusão para essa população.

“Não em nenhuma das empresas que eu trabalhei tinha pessoas trans e nenhuma política, nunca” - Entrevistado 1

“Não, não havia.” - Entrevistado 2

“Nunca vi, nunca vi [...] também nunca vi, nunca vi políticas públicas nunca vi pessoas trans no no órgão público né porque as empresas que eu passei foi órgão publico tô numa estatal agora mas eu nunca vi uma pessoa trans ou um homem trans ou uma mulher ou políticas públicas para que elas sejam inseridas nesses lugares sabe nesses trampos formais trabalhos formais” Entrevistado 3

Assim, a transfobia se torna um ato agressivo voltado às pessoas de identidades trans, é um processo de recusa histórica, social e cultural que essa população trans sofre, a modo de construir sua identidade trans, de gênero e sexualidade (FRANCO; CICILLINI, 2015, p.330).

Sendo assim, a população trans a que mais sofre violência no contexto social e profissional (ANTRA), gerados pela transfobia que sugere ser um ato agressivo voltado às pessoas de identidades trans, é um processo de recusa histórica, social e cultural que essa população trans sofre, a modo de construir sua identidade trans, de gênero e sexualidade (FRANCO; CICILLINI, 2015, p.330)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou responder algumas perguntas em relação aos impactos de ser LGBT nas organizações atuais, onde já trabalharam ou ainda trabalham.

Com base nas perguntas feitas aos entrevistados, observou-se que os trabalhadores não-heterossexuais tendem a permanecer no "closet" para não assumir sua sexualidade nas organizações, por medo de sofrer homofobia e perder possíveis promoções. Muitos relataram casos pessoais e de conhecidos, e todos os entrevistados mencionaram atos discriminatórios de teor homofóbico nos ambientes onde trabalham ou já trabalharam.

Um ponto interessante da pesquisa foi a falta de acessibilidade de pessoas trans em empregos formais. Essa população vem sendo marginalizada há anos, e isso se reflete também no ambiente organizacional. Estima-se que em média 90% das pessoas transsexuais só consigam emprego na prostituição, evidenciando que o mercado de trabalho formal é mais discriminatório com esse grupo do que com os outros da sigla LGBT.

As organizações demonstraram falhas na falta de políticas de inclusão LGBT. A violência e a discriminação enfrentadas por eles no contexto social ainda se perpetuam nas organizações em todas as esferas e profissões. É necessário que as empresas, especialmente aquelas que têm funcionários LGBT, incentivem a inclusão da diversidade e promovam a presença deles em cargos de chefia.

Além disso, as organizações mostram falhas ao não promoverem ou sequer terem tido um funcionário trans, conforme relatado pelos entrevistados. Isso cria um cenário desafiador para aqueles que buscam exercer seu direito de serem quem são, independentemente de gênero e identidade.

Ao longo da análise, foi possível perceber a relevância de estudos desse tipo para dar voz àqueles que frequentemente são silenciados. O Brasil, sendo uma potência mundial e um exemplo de democracia, tem a obrigação de incentivar as empresas a contratarem pessoas LGBT e implementar cotas para pessoas trans, tanto em universidades quanto nas empresas.

Essa sugestão também foi mencionada ao longo das entrevistas, destacando a falta de ação do Estado, que continua marginalizando essa população. Uma abordagem mais inclusiva, direta e efetiva pode ser a chave para iniciar uma

evolução social e respeitar todos os indivíduos, independentemente de raça, orientação, religião e sexo.

Assim, percebe-se a importância de conhecer as diferentes experiências desses profissionais para possibilitar um tratamento igualitário, a inclusão e a prevenção e combate à discriminação, homofobia e transfobia, situações frequentemente presentes para LGBT em contextos organizacionais.

Portanto, este estudo exemplifica a importância de estudar essa minoria que luta nos ambientes heteronormativos em busca de paz e dignidade no trabalho, e como esse ambiente pode melhorar para que os profissionais não-heterossexuais tenham as mesmas oportunidades e sucesso que os outros.

No entanto, o mercado para pessoas trans ainda é um ponto crítico e complexo de lidar. Não vejo uma solução melhor do que uma ação efetiva do Estado para garantir benefícios além do aspecto físico, bem como políticas públicas mais efetivas de inclusão tanto no setor público quanto no privado. Essa solução pode contribuir para uma possível redução da prostituição como única opção de trabalho para pessoas trans, tornando o acesso a empregos formais menos preconceituoso.

Desde o histórico movimento de Stonewall até os dias atuais, a população LGBT tem crescido no Brasil, tanto em números positivos quanto negativos. Muitos direitos foram conquistados por meio de lutas e união do movimento, resultando no reconhecimento dessas pessoas como seres humanos. Apesar disso, ainda é necessário uma reflexão interna nas estruturas das empresas para melhorar a qualidade de vida dessa população no ambiente organizacional.

Uma limitação encontrada até o momento foi a falta de profissionais transexuais no mercado de trabalho formal, tornando difícil o acesso a essa população.

Portanto, é importante que mais estudos interseccionais sejam realizados no meio acadêmico para identificar possíveis padrões de dominação, opressão e discriminação, ampliando a compreensão das diversas identidades sociais e abandonando padrões biológicos de nascimento. Devemos enxergar que somos todos iguais, porém únicos.

É válido ressaltar a necessidade de um estudo mais detalhado sobre a população trans, pois existem números alarmantes de violência física e dificuldade de inserção no mercado de trabalho formal. Essa realidade limitou a pesquisa, impossibilitando a identificação de pessoas trans no mercado de trabalho formal.

Por fim, é necessário que empresas e governo tomem ações mais efetivas para contratar pessoas LGBT tanto no setor público quanto no privado, pois a falta de implementação dessas medidas resulta em casos de homofobia no ambiente de trabalho.

Dessa forma, as perguntas feitas no início do estudo puderam ser devidamente analisadas em suas categorias, com o objetivo de responder quais são os impactos de ser LGBT nas organizações. Podemos ver que há muitos fatores envolvidos, e essa situação tem raízes históricas e sociais na sociedade. É necessário uma mudança na forma como as pessoas veem os LGBT para que as organizações também possam mudar essa visão.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Grayce Alencar et al. Homossexualidade e o direito à saúde: um desafio para as políticas públicas de saúde no Brasil. **Saúde em Debate**, v. 37, p. 516-524, 2013.

A LGBTFobia no Brasil: os números, a violência e a criminalização. **Fundo Brasil**, 29 mar. 2022. Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/blog/a-lgbtfofia-no-brasil-os-numeros-a-violencia-e-a-criminalizacao/>. Acesso em: 29 mar. 2022.

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. **Revista Direito GV**, v. 14, p. 303-333, 2018.

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, p. 20-29, 2004.

ANTRA REPRESENTA O BRASIL EM AUDIÊNCIA NA CIDH SOBRE A SITUAÇÃO DAS PESSOAS LGBTI. **ANTRA**, 21 nov. 2021. Disponível em: <https://antrabrasil.org/2019/11/21/antra-representa-o-brasil-em-audiencia-na-cidh/>. Acesso em: 29 mar. 2022.

ARONSON, E. Prejudice. In: *The Social Animal*. New York: Worth Publishers/W.H. Freeman and Company, 1999. p. 304-363.

BEZERRA, Fábio Alexandre Silva. O indivíduo e o meio social na formação da identidade homossexual. 2010.

BOCKORNI, Beatriz Rodrigues Silva; GOMES, Almiralva Ferraz. A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, v. 22, n. 1, 2021.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; AGUIAR, Ana Rosa Camillo; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. **Cadernos Ebape. br**, v. 11, p. 165-180, 2013.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; SOUZA, Eloisio Moulin de; AGUIAR, Ana Rosa Camillo. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, p. 78-95, 2014.

CARVALHO, José Luis Felício. Trabalho, gênero e diversidade sexual: múltiplas contribuições por uma abordagem plural. 2011.

CASTRO, Gustavo Henrique Carvalho De; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. “Vão achar que é uma piada, mas, para nós, não!”: discursos de resistência em clubes brasileiros de futebol gay. **Cadernos Ebape. BR**, v. 18, p. 1058-1070, 2021.

CORASSIN, Maria Luiza. Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto. **Revista de História**, n. 151, p. 181-199, 2004.

CORREIA, Joana Mendes. **O processo do Coming Out dos jovens LGB: a rede de suporte e a sua influência nos comportamentos de risco e qualidade de vida.** 2012. Tese de Doutorado.

DANIEL, BORRILLO. Homofobia: história e crítica de um preconceito. **Belo Horizonte: Autêntica Editorab**, 2010.

DANTAS, João Victor Diógenes; DOS SANTOS GOMES FILHO, Antoniel. Diversidade de Gênero no Mercado de Trabalho/Gender Diversity in the Labor Market. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 13, n. 48, p. 26-39, 2019.

DA SILVA, Aida Souza; GEVEHR, Daniel Luciano. Diversidade e inclusão LGBT nas organizações: um estudo de caso em uma empresa de tecnologia do Vale dos Sinos/RS, através de seu grupo de orgulho LGBT. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica-RAEE**, n. 10, p. 1-25, 2019.

DA SILVA, Renan Antônio; FERRAZ, Renato Ribeiro Nogueira. Um estudo sobre a inclusão dos LGBTTT no mercado de trabalho. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, v. 13, n. 42, p. 33-44, 2020.

DE CAMARGO, Rosangela Franco et al. ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA DE PUBLICAÇÕES CIENTÍFICAS NA ÁREA ADMINISTRATIVA QUE RETRATAM TRANSEXUAIS DENTRO DO MERCADO DE TRABALHO.

DE CASTRO, Gustavo Henrique Carvalho; DA SILVA, Danuzio Weliton Gomes; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. LGBT NAS ORGANIZAÇÕES: REVISÃO INTERNACIONAL, DEBATE E AGENDA. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 58, p. 185-204, 2021.

DE FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho.** Cengage Learning, 2020.

DE MENEZES, Moisés Santos. LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. 2020.

DE MOURA, Renan Gomes; DE LAVOR LOPES, Paloma. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL FRENTE A DIVERSIDADE: A INCLUSÃO DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO.

DE OLIVEIRA, Francine Natasha Alves. Gênero, cultura e o dispositivo da transexualidade: a formação da identidade travesti no Brasil. **Darandina Revisteletrônica**, v. 10, n. 1, p. 1-20, 2017.

DE OLIVEIRA, Wanderley Gomes. A historicidade do movimento lgbtqia+: os direitos sexuais e a discussão sobre cidadania. 2020.

DE PAULA, Paes; PAULA, Ana. Métodos de pesquisa em administração. 2005.

DE SOUSA, Karol Jefessom Alves. As diversas manifestações homofóbicas e suas consequências no cotidiano das minorias LGBT. **Revista Clóvis Moura de Humanidades**, v. 2, n. 1, p. 27-44, 2016.

DE SOUZA, Adriana Kelly Cardoso et al. “Bota a Cara no Sol”: O Silêncio e a Resistência na Empregabilidade LGBT. **Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão**, v. 4, n. 1, p. 1-22, 2020.

DIA Internacional contra a LGBTfobia: mortes foram subnotificadas no último ano. **Brasil de Fato**, 17 de maio 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/17/dia-internacional-contra-a-lgbtfobia-mortes-foram-subnotificadas-no-ultimo-ano>. Acesso em: 7 mar. 2022.

DINIZ, Ana Paula Rodrigues et al. Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. **Revista Economia & Gestão**, v. 13, n. 31, p. 93-114, 2013.

DO NASCIMENTO, Heloane Medeiros et al. História oral de LGBTs frente a revelação da identidade de gênero e orientação sexual. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 11, p. 88285-88299, 2020.

EM Pesquisa Inédita Do Ibge, 2,9 Milhões De Adultos Se Declararam Homossexuais Ou Bissexuais Em 2019. Agência de Notícias IBGE, 25 maio 2022. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/33785-em-pesquisa-inedita-do-ibge-2-9-milhoes-de-adultos-se-declararam-homossexuais-ou-bissexuais-em-2019>> Acesso em: 01/07/2023.

ENTIDADES projetam populacao lgbt sete vezes maior do que numeros oficiais ibge. Gazeta do Povo, 31 maio 2022. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/entidades-projetam-populacao-lgbt-sete-vezes-maior-do-que-numeros-oficiais-ibge/>> Acesso em: 10/07/2023

FACCHINI, Regina; FRANÇA, Isadora Lins. De cores e matizes: sujeitos, conexões e desafios no Movimento LGBT brasileiro. **Sexualidad, Salud y Sociedad-Revista Latinoamericana**, n. 3, p. 54-81, 2009.

FACCHINI, Regina. Entre compassos e descompassos: um olhar para o "campo" e para a "arena" do movimento LGBT brasileiro. **Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 3, n. 04, 2009.

FACCHINI, Regina. Movimento homossexual no Brasil: recompondo um histórico. **Cadernos Ael**, 2003.

FERREIRA, Renata Costa; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. O gay no ambiente de trabalho: XXXI Encontro ANPAD. **Análise de efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas**, Rio de Janeiro, 22 a 26 de Setembro 2007.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, p. 18-25, 2000.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 24, n. 1, p. 17–27, jan. 2008. VINUTO, 2014).

GAINES, S. O. & REED, E. S. Prejudice: from Allport to DuBois. **American Psychologist**, v. 50, n. 2, 1995. p. 96-103.

GALVÃO, Luiza Alves Borges. Diversidade LGBTQIA+ nas organizações: um estudo entre estudantes de Administração. 2022.

GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio Moulin de. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública**, v. 44, p. 1353-1377, 2010.

GIL, Antonio Carlos et al. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Romulo; FELIX, Bruno. O self no armário: uma teoria fundamentada sobre o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho. **Cadernos Ebape. BR**, v. 17, p. 375-388, 2019.

GUIA, U. M. LGBTQIAP.

HEREK, G. Além de "homofobia": pensar sobre o preconceito e o estigma sexual no século XXI. **Sexualidade e Política Social Research**, v. 1, p. 6-24, 2004.

HOLSTI, Ole R. Content analysis for the social sciences and humanities. **Reading, MA: Addison-Wesley (content analysis)**, 1969.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, p. 890-906, 2010.

LÉSBICAS, Bissexuais. Travestis e Transexuais–GLBT. **Brasília: Secretaria Especial dos Direitos**, 2008.

LESSA, Luma; NÚÑEZ, Geni. Luta e pensamento anticolonial: uma entrevista com Geni Núñez. **Revista Epistemologias do Sul**, v. 5, n. 2, 2021.

LIONÇO, Tatiana; DINIZ, Débora. Homofobia & Educação: um desafio ao silêncio. In: **Homofobia & educação: um desafio ao silêncio**. 2009. p. 196-196.

LONGARAY, DEISE AZEVEDO; RIBEIRO, PAULA REGINA COSTA. Espaços educativos e produção das subjetividades gays, travestis e transexuais. **Revista Brasileira de Educação**, v. 20, p. 723-747, 2015.

MAGALHÃES, Joanalira Corpes; RIBEIRO, Paula Regina Costa. Esquadrinhando corpos abjetos: as homossexualidades nas redes de enunciações científicas. **Educação e Pesquisa**, v. 41, p. 1553-1568, 2015.

MAGALHÃES, Joanalira Corpes; RIBEIRO, Paula Regina Costa. Para além de um corpo transparente: investigando métodos e estratégias de esquadrinhar o sujeito homossexual. **História, Ciências, Saúde-Manguinhos**, v. 22, p. 461-482, 2014.

MELLO, Luiz; BRITO, Walderes. Políticas públicas para a população LGBT no Brasil: notas sobre alcances e possibilidades. In: **Cadernos Pagu**. nº 39, jul-dez de 2012. p. 403-429.

MISKOLCI, Richard. **Teoria Queer: um aprendizado pelas diferenças**. Autêntica, 2017.

MOURA, Renan Gomes de; LOPES, Paloma de Lavor. O preconceito e a discriminação de transgêneros no processo de recrutamento e seleção de pessoal: uma revisão bibliográfica. **Simpósio de Excelência em gestão e tecnologia**, v. 11, 2014.

NETO, Henrique Luiz Caproni; SARAIVA, Luiz Alex Silva; DE ALMEIDA BICALHO, Renata. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out. **Revista pensamento contemporâneo em administração**, v. 8, n. 1, p. 86-103, 2014.

NUNES, Raul da Silva. Homossexualidade e Ambiente de trabalho: Contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade sexual. 2017.

OLIVEIRA, Gláucia da Silva Destro de. Construção, negociação e desconstrução de identidades: do movimento homossexual ao LGBT. 2010.

PANIZA, Maurício Donavan Rodrigues. Entre a emergência, a submersão e o silêncio: LGBT como categoria de pesquisa em Administração. **Cadernos Ebape. BR**, v. 18, p. 13-27, 2020..

PERRONI, Thaís Cattani et al. As representações do movimento de Stonewall nos Estados Unidos (1969): “Stonewall-A Luta Pelo Direito de Amar”(1995) e “Stonewall: Onde o Orgulho Começou”(2015). **Epígrafe**, v. 7, n. 7, p. 97-108, 2019.

POCAHY, Fernando Altair; NARDI, Henrique Caetano. Saindo do armário e entrando em cena: juventudes, sexualidades e vulnerabilidade social. **Revista Estudos Feministas**, v. 15, p. 45-66, 2007.

POMPEU, Samira Loreto Edilberto; SOUZA, Eloisio Moulin de. A discriminação homofóbica por meio do humor: naturalização e manutenção da heteronormatividade no contexto organizacional. **Organizações & Sociedade**, v. 26, p. 645-664, 2019.

QUINALHA, Renan. **Contra a moral e os bons costumes: a ditadura e a repressão à comunidade LGBT**. Companhia das Letras, 2021.

QUINALHA, Renan Honorio. **Contra a moral e os bons costumes: a política sexual da ditadura brasileira (1964-1988)**. 2017. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

REIS, Toni. Manual de comunicação LGBTI+. 2021

Rodrigues, G. de O. (2010). Manual de Comunicação LGBT: uma leitura crítica. **Revista Extraprensa**, 3(3), 267-274.

SANTOS JUNIOR, Adauto Aprígio dos. Diversidade racial e trabalho: uma análise do profissional negro nas organizações. 2019.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, p. 337-348, 2009.

SICHEROLLI, M.; MEDEIROS, C. R. D. O.; VALADÃO JR, V. M. Gestão da diversidade nas organizações: uma análise das práticas das melhores empresas para trabalhar no Brasil. **Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, p. 1-17, 2011.

SIGLA LGBTQIA+ evoluiu junto ao movimento para gerar inclusão e incentivar o respeito. **G1**, 22 set. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/ap/amapa/noticia/2020/09/22/sigla-lgbtqia-evoluiu-junto-ao-movimento-para-gerar-inclusao-e-incentivar-o-respeito.ghtml>. Acesso em: 29 mar. 2022.

SILVA, Carlos Humberto Ferreira. Libertação gay no Brasil: discursos e enfrentamentos do jornal Lampião da Esquina durante a abertura política (1978-1981). **Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação**, v. 42, p. 147-165, 2019.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; FERREIRA, Renata Costa; ZAULI-FELLOWS, Amanda. Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa. **Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 2006.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares et al. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **Organizações & Sociedade**, v. 16, p. 447-461, 2009.

SORIA, Lucía. Asexualidad: primeras aproximaciones, primeros interrogantes. V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. 2013.

SOUZA, Eloisio Moulin de; PEREIRA, Severino Joaquim Nunes. (Re) produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, p. 76-105, 2013.

SULIANO, Daniel; IRFFI, Guilherme; BARRETO, Ana Beatriz. Orientação sexual e seus efeitos no mercado de trabalho: um estudo com base na técnica de revisão sistemática. **Anais**, p. 1-31, 2020

TEIXEIRA, Bruno Farias. Diversidade e inclusão nas organizações: o desafio da inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho formal. 2019.

TORMA, Carolina Silva Lima. A lésbica no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser lésbica nas organizações contemporâneas. 2013.

VIEIRA, Fernando de Oliveira. Identidade ou identidades: perspectivas e contradições para os indivíduos nas organizações da atualidade. 2011.

Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Você está sendo convidado a participar da pesquisa “LGBTFOBIA NAS ORGANIZAÇÕES: vivências de profissionais LGBT e a adversidade do mercado trans”, de responsabilidade de Vinícius Alexandre Rodrigues Gomes, estudante de graduação, da Universidade de Brasília. O objetivo desta pesquisa é quais são os impactos de ser LGBT nas organizações?. Assim, gostaria de consultá-lo/a sobre seu interesse e disponibilidade de cooperar com a pesquisa. Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e lhe asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-lo/a. Os dados provenientes de sua participação na pesquisa, tais como questionários, entrevistas, fitas de gravação ou filmagem, ficarão sob a guarda do/da pesquisador/a responsável pela pesquisa. A coleta de dados será realizada por meio de questionário, entrevista e gravação de áudio. É para estes procedimentos que você está sendo convidado a participar. Sua participação na pesquisa pode implicar em riscos tais como: RESOLUÇÃO N° 510, DE 07 DE ABRIL DE 2016 - Art. 18. Nos projetos de pesquisa em Ciências Humanas e Sociais, a definição e a gradação do risco resultam da apreciação dos seus procedimentos metodológicos e do seu potencial de causar danos maiores ao participante do que os existentes na vida cotidiana, em consonância com o caráter processual e dialogal dessas pesquisas. Estes riscos serão minimizados com as seguintes estratégias: Quando o pesquisador perceber qualquer possibilidade de dano ao participante, decorrente da participação na pesquisa, deverá discutir com os participantes as providências cabíveis, que podem incluir o encerramento da pesquisa. Espera-se com esta pesquisa contribuir para o debate sobre como trabalhadores não-heterossexuais se adaptam em um ambiente organizacional que é permeado por padrões hegemônicos e heteronormativos. Sua participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios. Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, você pode me contatar através do telefone (61) 9 9163-1604 ou pelo e-mail viniciusdf.alexandre@gmail.com. A equipe de pesquisa garante que os resultados do estudo serão devolvidos aos participantes por meio de aplicativo de mensagem (WhatsApp), podendo ser publicados posteriormente na comunidade científica. Este projeto foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CEP/CHS) da Universidade de Brasília. As informações com relação à assinatura do TCLE ou aos direitos do participante da pesquisa podem ser obtidas por meio do e-mail do CEP/CHS: cep_chs@unb.br ou pelo telefone: (61) 3107 1592. Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com o/a pesquisador/a responsável pela pesquisa e a outra com você.

Assinatura do/da participante

Assinatura do/da pesquisador/a

Apêndice B – Roteiro de Entrevistas

1. Na sua visão como trabalhador, as organizações tem um olhar negativo a respeito da população LGBTQIA+?
2. Em alguma organização que já trabalhou havia políticas claras de diversidade e inclusão da população LGBTQIA+?
3. Em junho vemos várias empresas fazendo propagandas a favor do mês do orgulho LGBT em busca de capitalizar esses clientes, mas dentro das organizações é quase nula a presença de LGBTQIA+ em cargos de chefias e lideranças. O que você acha que seria preciso para trazer mais LGBTQIA+ para as estruturas das empresas e não só clientes LGBTQIA+?
4. Você já sofreu ou já presenciou casos de homofobia e transfobia no seu ambiente de trabalho?
5. Para você um LGBTQIA+ quando é assumido ele possui mais dificuldades do que os não assumidos? Desde o início do processo, a entrevista, a efetivação e possíveis promoção na organização.
6. Numa visão geral das organizações que você já trabalhou. O padrão heteronormativo, ou seja, se comportar de acordo com o papel do seu gênero de nascimento, era presente?
7. O Brasil é um dos países que mais mata LGBTQIA+ do mundo. O que você acha que faz essa violência se perpetuar mesmo após tantos direitos adquiridos, como a recente lei da lgbtfobia e casamento gay?
8. Sabemos que os gestores de empresas devem ser imparciais na seleção e contratação de seus candidatos, e que a inclusão do nome social trouxe para a população trans e não binárias muitos benefícios principalmente no mercado de trabalho, mas não o necessário. Quais mais políticas públicas você acha que deveria ser inserida para a população LGBTQIA+?
9. Dados recentes mostram que a população transsexual apenas 10% está no trabalho formal e os outros 90% tem como sustento a prostituição. Em alguma empresa que você já trabalhou tinham pessoas trans (travestis e transsexuais)? Ou políticas de inclusão dessa população?