



“Eu não tenho preconceito, mas...”: obstáculos na inserção e permanência de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho

Matheus Machado Laurini*, Andressa Schaurich dos Santos e Simone Alves Pacheco de Campos

Universidade Federal de Santa Maria, Av. Roraima n. 1000, 97105-900, Santa Maria, Rio Grande do Sul, Brasil. *Autor para correspondência. E-mail: laurinimatheus@gmail.com

RESUMO. Este trabalho teve como objetivo analisar quais obstáculos as pessoas LGBTQIA+ enfrentam na inserção e permanência no mercado de trabalho. Para tanto, caracteriza-se como um estudo descritivo e qualitativo no qual a coleta de dados se deu por meio de entrevistas com pessoas gays, lésbicas e bissexuais, de acordo com roteiro semiestruturado. Os dados foram analisados a partir da Análise de conteúdo. Como resultados, foi possível verificar que as pessoas LGBTQIA+ enfrentam diversos tipos de obstáculos e violação de seus direitos fundamentais na inserção e permanência no mercado de trabalho. Destacam-se a grande influência da heteronormatividade nas relações de trabalho, a latente estigmatização dessas minorias pelos discursos conservadores e religiosos e a discriminação por parte de colegas, superiores e membros do próprio movimento LGBTQIA+. As contribuições práticas se referem a fornecer aos gestores insights sobre as práticas de diversidade, de modo a elucidar questões atreladas a heteronormatividade enraizadas nos contextos de trabalho. E, ao versar sobre diversidade e heteronormatividade, o estudo contribui para fomentar as discussões da temática de gênero dentro da literatura dos estudos organizacionais.

Palavras-chave: diversidade; minorias; mercado de trabalho; LGBTQIA+.

‘It has never been a subject’: insertion and permanence of LGBTQIA+ people at work

ABSTRACT. This study aimed to analyze what obstacles LGBTQIA+ people face when entering and remaining in the labor market. This is characterized as a descriptive and qualitative study, in which data was collected through interviews with gay, lesbian and bisexual people, according to a semi-structured script. The data were analyzed using content analysis. It was possible to verify that LGBTQIA+ people face several types of obstacles and violations of their fundamental rights when entering and remaining in the job market. The great influence of heteronormativity in work relationships, the latent stigmatization of these minorities by conservative and religious discourses and discrimination by colleagues, superiors and members of the LGBTQIA+ movement itself are highlighted. Practical contributions refer to providing managers with insights into diversity practices in order to elucidate issues related to heteronormativity rooted in work contexts. And, by addressing diversity and heteronormativity, the study contributes to furthering discussions of gender within the organizational studies literature.

Keywords: diversity; minorities; labor market; LGBTQIA+.

Received on October 21, 2022.

Accepted on November 17, 2022.

Introdução

Segundo levantamento feito por Debeluck e Timm (2015), a estimativa é que, no Brasil, em torno de 9% da população (cerca de 18 milhões de pessoas) façam parte do grupo LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transgêneros, *queer*, intersexuais, assexuais e demais possibilidades de existência), sendo que destes 25,5% são gays, 23,4% bissexuais e 7,6% lésbicas. Outra pesquisa, realizada pelo Trades Union Congress [TUC] (2017), mostra que 1 a cada 3 pessoas LGBTQIA+ relatou ter passado por algum tipo de preconceito no mercado de trabalho no Reino Unido.

Na visão de Donnelly (2003), as minorias sexuais e de gênero são alvo de discriminação e preconceito em decorrência de seu modo de ser e existir na sociedade. Tais preconceitos e discriminações tem como base a heteronormatividade, que é uma idealização da expressão de gênero, é a imposição social de que todos se comportem como heterossexuais, mesmo que não tenham práticas heterossexuais (Nogueira & Colling, 2015).

Dennissen, Benschop e Van den Brink (2020) apontam que, nas últimas décadas, o gerenciamento da diversidade tornou-se um campo crescente de pesquisa em estudos de gestão e organização, evidenciando que a maioria das práticas se concentram em categorias de identidade única (mulheres, minorias étnicas, LGBTQs).

No contexto do trabalho, a entrada e permanência dos indivíduos que fazem parte desta minoria é marcada por obstáculos decorrentes da concepção do que é aceitável ou não dentro dos ambientes organizacionais (Yilmaz & Göçmen, 2016). No escopo deste estudo, entende-se obstáculos como quaisquer situações vivenciadas pelo indivíduo, no contexto do trabalho, que se manifestam como empecilhos, barreiras ou dificuldades. Direcionar o olhar para tais obstáculos implica investigar os desafios vivenciados por indivíduos LGBTQIA+, para além da discriminação explícita ou velada, seja no trabalho ou na sociedade como um todo. Frente a isso, este artigo busca responder o seguinte problema: ‘Quais obstáculos as pessoas LGBTQIA+ enfrentam na inserção e permanência no mercado de trabalho?’

O tema proposto apresenta relevância que assola o atual contexto político e social do país, requerendo aprofundamento científico, principalmente no campo da administração, haja vista que os estudos existentes no contexto nacional enfatizam o cenário das organizações para os homens gays (Carrieri, Souza, & Aguiar, 2014; Paniza, 2020; Laurini & Santos, 2021). Há relativamente pouca produção criticamente posicionada sobre a temática no campo dos Estudos Organizacionais, com exceção do periódico *Gender, Work & Organization*, que concentra grande parte desse conteúdo. Segundo Opall (2021), o trabalho é uma forma de realização do ser humano na sociedade, assim sendo, estar excluído do mercado de trabalho significa estar excluído da sociedade.

Ademais, vale salientar que, como membro do movimento, o pesquisador principal deste estudo tem interesse pessoal pela temática aqui exposta. Para tanto, espera-se que este estudo contribua cientificamente para fomentar as discussões da temática de gênero dentro da literatura dos estudos organizacionais. De forma prática, como uma ferramenta capaz de prover às organizações e aos gestores insights sobre políticas e práticas de diversidade. Finalmente, de forma social, para dar voz e lançar luz a um grupo de sujeitos que é frequentemente discriminado e marginalizado no mercado de trabalho. Este artigo está dividido em dois tópicos de construção teórica, que remetem à diversidade na sociedade e nas organizações, procedimentos metodológicos, análise e discussão dos resultados e considerações finais.

A diversidade na sociedade

De acordo com Scott (1995, p. 86) “[...] gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos [...]”, ou seja, trata-se de construções sociais e não das características biológicas e naturais, como o sexo. Ainda, emergem categorias identitárias que não se encaixam no padrão binário masculino e feminino, pois “[...] entre o ‘homem’ e a ‘mulher’ existem vários gêneros; ser não binário é estar em qualquer ponto entre os polos” (Carvalho, 2018, p. 25, grifo do autor).

Há diversas variáveis pelas quais a pluralidade humana é ignorada na sociedade, aceitando-se um único padrão como normal (Holman, Fish, Oswald, & Goldberg, 2019;++ Zanin, Ferreira, & Ribeiro, 2019), o de homem heterossexual, masculino, de biotipo magro e católico (Donnelly, 2003; Drake, 2013). A este padrão heterossexual damos o nome de heteronormatividade, enquanto um sistema ideológico que nega, difama e recrimina qualquer forma não heterossexual de comportamento, identidade e relacionamento (Herek, 1992). Estudiosos do tema apontam que a ideologia heteronormativa tem sido frequentemente associada aos movimentos antigay, sendo assim o fundamento por trás de atitudes preconceituosas, sendo ambas consideradas uma ameaça percebida à ideologia heteronormativa estabelecida (Herek, 1986; Habarth, Makhoul, Nelson, Todd, & Trafalis, 2020; Kiss, Morrison, & Morrison, 2020).

De acordo com Donnelly (2003), as minorias sexuais são vítimas de discriminação e preconceito na sociedade em que estão inseridas devido sua orientação sexual. Segundo Rios (2007, p. 27-28), discriminação tem sentido de “[...] materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violações de direitos dos indivíduos e dos grupos”. Por sua vez, o preconceito compreende “[...] percepções mentais negativas em face de indivíduos e de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais conectadas a tais percepções” (Rios, 2007, p. 28).

Contudo, os avanços conquistados pelas pessoas LGBTQIA+, principalmente no que tange à legislação, revelam-se através de ações que vieram inicialmente por meio do Estado, como por exemplo, o Ministério da Saúde, com o programa Nacional de DST/AIDS no ano de 1995. Ao fim dos anos 1990 surgiu também a primeira política pública voltada para este grupo no país, o Disque defesa homossexual (DDH). Entre as ações mais

relevantes do Governo Federal estão o Programa Brasil sem Homofobia (2004); o Plano Nacional de Cidadania e Direitos Humanos LGBT (2009); o Conselho Nacional de Combate à discriminação LGBT (2010); e o Sistema Nacional de Promoção de Direitos e Enfrentamento à Violência Contra LGBT (2013) (Carrara, 2006; Mello, Brito, & Maroja, 2012).

No âmbito de normativas legais, em 2011, o Supremo Tribunal de Justiça reconheceu como legítima a união estável entre pessoas do mesmo sexo. De acordo com Aragusuku e Lopes (2014) tais políticas, desenvolvidas e fomentadas nos últimos anos, representam grandes avanços na possibilidade de transformação na vida de pessoas LGBTQIA+. Contudo, percebe-se atualmente no Brasil o surgimento e a força de movimentos conservadores e retrógrados em relação a essas minorias. O governo, por exemplo, cedeu a pressões populares conservadoras e vetou a distribuição do 'kit anti-homofobia' nas escolas. Ademais, "[...] o avanço das políticas de direitos humanos em atendimento às demandas dos movimentos feministas e gays [...]" (Machado, 2012, p. 56) corresponde ao grande aumento no número de religiosos na política e no poder legislativo, visando principalmente, interromper, atrasar ou vetar importantes demandas das pessoas que fazem parte do movimento LGBTQIA+ (Machado, 2012; Gonzaga & Gallas, 2019). Isso posto, as discussões sobre essa temática no meio organizacional contribuem para não permitir que a atual conjuntura política conservadora do país diminua as questões já conquistadas por esse movimento importante da sociedade (Benítez & Gonçalves, 2018).

A diversidade nas organizações

Em meados da segunda década do século XXI é possível perceber que mulheres, negros, homossexuais e outras minorias começam a ser objeto de esforço das organizações, que visam promover a inclusão e a igualdade entre as pessoas (Roth, 2015; Weston, 2018; Withnall, 2018), mesmo que muitas vezes essas ações sejam promovidas somente de forma discursiva, a fim de passar a imagem de uma organização preocupada com a diversidade (Soares & Sander, 2018). Contudo, mesmo com a adoção de tais medidas por algumas organizações, há grande dificuldade das pessoas LGBTQIA+ tanto em inserir-se no mercado de trabalho, como também em permanecer (Bonaventura & Biondo, 2016; Yilmaz & Göçmen, 2016).

Ao desenvolver um estudo acerca da discriminação no local de trabalho na Turquia com 20 indivíduos gays, lésbicas e bissexuais, Ozturk (2011) identificou dificuldades no acesso e ascensão no trabalho, preconceito e práticas homofóbicas no ambiente laboral especialmente em relação a indivíduos que possuem trejeitos. No Brasil, os estudos apontam para discriminação no que se refere ao modo de se portar, vestir e falar no ambiente de trabalho, pontos relacionados a estereótipos (Irigaray, Saraiva, & Carrieri, 2010; Soares & Sander, 2018; Zanin et al., 2019).

A Consultoria Santo Caos (2015) realizou uma pesquisa com 230 pessoas LGBTQIA+, verificando que 1 a cada 4 entrevistados acreditam que a orientação sexual tem algum tipo de influência na escolha da carreira e a maior parte deles não vê uma predisposição de pessoas LGBTQIA+ em profissões mais formais ou tradicionais, como engenharias e direito. A Consultoria destaca a presença de um fator cultural muito forte que associa, por exemplo, as profissões da área da beleza à feminilidade e por extensão, associa também os homens gays a esse universo, corroborando com a ideia de Zanin et al. (2019), frente à existência de uma separação do que é ou não aceitável dentro dos ambientes organizacionais.

A mesma pesquisa evidenciou que 53% dos entrevistados não declaram sua orientação sexual no trabalho por medo de sofrerem discriminação, demissão ou de terem questionadas as suas habilidades profissionais e 40% já sofreram discriminação no trabalho, tendo como as principais situações descritas: piadas sem consentimento, por parte de colegas e superiores, assédio moral e exposição por colegas, seguidas de pedido de demissão. Por medo, essas pessoas acabam inventando uma vida 'paralela' e criando estratégias para que seus colegas não descubram sua orientação sexual (Santo Caos, 2015).

Siqueira, Saraiva, Carrieri, Lima e Andrade (2009) demonstram que as organizações são mais propensas a aceitar funcionários homossexuais homens, desde que não 'desviem' do padrão social imposto pela heteronormatividade. A violência moral, direcionadas a funcionários, na forma de ações diretas ou veladas de agressão, ou de omissão de superiores, como piadas homofóbicas, podem causar inúmeros danos ao indivíduo, humilhando-o e degradando o seu ambiente de trabalho (Siqueira et al., 2009).

Os movimentos sociais têm pressionado o governo e as instituições privadas no tocante a ações afirmativas voltadas para as pessoas gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais e as empresas dão os primeiros passos rumo a um ambiente corporativo mais diverso e igualitário (Shan, Fu, & Zheng, 2017; Bailinson et al., 2020). No ano de 2013 foi criado o Fórum de empresas e direitos LGBTs, o qual discute sobre as especificidades das políticas relacionadas a essas minorias no contexto organizacional (Sales, 2017), nos quais empresas

brasileiras e multinacionais são signatárias. Contudo, muitas ações tem o objetivo de passar a imagem de uma empresa engajada com a diversidade, mas sem promover de fato o apoio e a promoção à diversidade (Freitas & Dantas, 2012; Soares & Sander, 2018).

Procedimentos metodológicos

Visando atingir ao problema central proposto desenvolveu-se uma pesquisa qualitativa básica, possibilitando compreender aspectos como os significados atribuídos às experiências dos indivíduos bem como sua forma de construir e interpretar vivências (Merriam, 1998; Godoy, 2005). Buscou-se relatos de cinco indivíduos LGBTQIA+ que possuem emprego formal e residem em Santa Maria (Rio Grande do Sul). Justifica-se a seleção do local por ser onde residem os pesquisadores. Tendo em vista a natureza das temáticas aqui desveladas, a escolha dos dois primeiros pesquisados foi do tipo intencional, por acessibilidade. O contato com esses entrevistados ocorreu mediante uma postagem no Facebook, convidando os possíveis interessados a participar do estudo. Após isso, utilizou-se da técnica da bola-de-neve (*snowball technique*), em que um entrevistado deveria indicar outros potenciais participantes que apresentassem as características para participação da pesquisa (Biernacki & Walford, 1981).

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas guiadas por um roteiro semiestruturado, desenvolvidas após o consentimento e assinatura dos participantes do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e entrega do Termo de Confidencialidade. A pesquisa realizou-se no período de setembro a novembro de 2020, por meio de videoconferência. A Tabela 1 mostra os entrevistados, características de perfil e a duração das entrevistas.

Tabela 1. Perfil dos entrevistados e duração das entrevistas.

	Ricardo	Camila	Gustavo	Jéssica	Rafael
Gênero	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Idade	37 anos	21 anos	21 anos	20 anos	36 anos
Orientação sexual	Gay	Lésbica	Bissexual	Lésbica	Gay
Escolaridade	Superior	Superior	Superior incompleto	Técnico	Superior
Setor	Posto de combustível	Transporte	Comércio	Saúde	Educação
Atividade profissional	Gerente	Auxiliar de departamento pessoal	Auxiliar de gerente	Técnico de enfermagem	Professor
Tempo Entrevista	25' 33"	31' 22"	27' 53"	34' 47"	43' 22"

Fonte: Dados da pesquisa.

Para a análise dos dados foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, seguindo as orientações de Bardin (2011). Após a transcrição, buscou-se realizar uma leitura flutuante dos dados. Em um segundo momento, agruparam-se os elementos de sentido, por afinidade, visando a categorização dos dados.

Análise dos resultados

A análise das falas dos pesquisados foi organizada nas seguintes categorias: Assumir a orientação sexual no trabalho; Discriminação no trabalho e trejeitos; Aceitação da diversidade nas organizações e; Oportunidades de inserção no mercado de trabalho e crescimento nas organizações. Os resultados estão expostos em uma sequência lógica de categorias que visa abranger a totalidade dos dados coletados em relação às vivências classificadas como obstáculos pelos participantes da presente pesquisa, em um continuum que explora desde o momento em que assume a orientação sexual terminando nas percepções sobre o trabalho e as organizações.

‘Eu sou eu e não tem como ignorar’: Assumir a orientação sexual no trabalho

A primeira categoria que emerge dos dados coletados trata do desvelamento, por parte do indivíduo, da orientação sexual no ambiente de trabalho, os motivos pelos quais os pesquisados decidem por tratar o tema de forma explícita ou não. A maioria dos pesquisados afirma assumir a orientação sexual no trabalho. Sendo assim, a partir da fala deles originou-se a presente categoria, no qual pode-se observar as respostas a seguir. Na fala de Camila:

“Sim, assumo! [...] é uma parte de mim, a gente não pode se fragmentar para caber no cargo, para caber na empresa. Eu sou eu e não tem como ignorar essa parte de mim [...]. Na fala de Gustavo: “Eu assumo, porque

acho extremamente necessário que exista essa visibilidade e representatividade nos locais de trabalho, na política, na sociedade em geral”. E também:

No início não, porque eu sempre soube que algumas pessoas me tratariam de forma diferente por isso, então eu preferia não falar. Mas a partir do momento que começaram a me questionar, eu não tive como esconder, porque eu não gosto de mentira e não preciso fingir ser algo que não sou (Jéssica).

Eu nunca fiz questão de esconder, desde que me assumi, eu coloquei na minha mente que jamais mentiria sobre isso ou esconderia. Nunca senti receio de falar sobre o assunto, não tenho vergonha, nem medo, inclusive de ser demitido (Rafael).

As colocações de Camila, Gustavo, Jéssica e Rafael confirmam que atualmente os movimentos sociais pressionam as organizações no tocante a ações afirmativas voltadas para as pessoas LGBTQIA+ e estas começam a dar os primeiros passos rumo a ambientes mais diversos e acolhedores (Shan et al., 2017; Bailinson et al., 2020). Para isso, a criação do Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+ possibilitou discutir as especificidades desses sujeitos nas organizações e promover ações voltadas a diversidade e inclusão (Sales, 2017). Por outro lado, apenas um dos entrevistados manifesta optar por não assumir sua orientação sexual no ambiente de trabalho

Não assumo minha orientação, por discrição. Eu trabalhei a alguns anos atrás num grande escritório de advocacia, com filiais no Brasil inteiro. [...] eu namorava na época, [...], mas eu nunca assumi. Medo de sofrer discriminação, preconceito. Mas estamos falando de algo que aconteceu a 10 anos atrás. Talvez, hoje as coisas tenham evoluído e seja diferente (Ricardo).

Neste sentido, Moura, Nascimento e Barros (2017) afirmam que esconder a sua identidade no trabalho é visto como uma forma de evitar o ostracismo social, violência física ou psicológica. O posicionamento de Ricardo corrobora com estes autores (Moura et al., 2017, p. 1), pois segundo eles, “[...] para algumas sociedades, ser gay ainda parece ser um problema social e motivo de exclusão, posto que o homossexual é considerado em alguns lugares como estranho e anômalo”. Contudo, a frase final do entrevistado, de que ‘talvez, hoje as coisas tenham evoluído e seja diferente’, traz um interessante contraponto, pois os temas relacionados à diversidade têm conquistado espaço nas organizações, visto que atualmente existem diversos programas de inclusão, a exemplo, Magazine Luiza, Nubank, Itaú e outras empresas que desenvolvem ações afirmativas visando a criação de vagas voltadas para minorias (Shan et al., 2017, Soares & Sander, 2018; Bailinson et al., 2020).

Na presente categoria, observou-se que Ricardo prefere não revelar sua orientação dentro da empresa, por uma questão de discrição e para evitar possíveis constrangimentos. Já os participantes Camila, Gustavo, Jéssica e Rafael fazem questão de assumir abertamente as suas orientações sexuais, pois para eles é necessário que essas questões sejam discutidas nos ambientes corporativos e que pessoas LGBTQIA+ tenham visibilidade e representatividade nas organizações. As colocações dos entrevistados convergem com Brito (2021), pois as questões sociais contemporâneas têm colocado em xeque as inúmeras formas de opressão que se fizeram presentes no contexto histórico e de forma naturalizada nas sociedades ocidentais. Atualmente, existem referências, principalmente na mídia popular, sobre uma crise dos padrões considerados normais e sobre a ascensão de ‘novos homens e mulheres’, indicando que as estruturas tradicionais de gênero estão sendo discutidas e questionadas (Reddy, Sharma, Jha, 2019).

‘Eu não tenho preconceito, mas...’: Discriminação no trabalho e trejeitos

Ao serem questionados se já passaram por alguma situação de preconceito dentro do ambiente de trabalho, seja pelo público interno ou externo, temos a fala de Ricardo: “Nunca passei. Se aconteceu, foi de forma mais velada, nunca alguém chegou e falou algo direto para mim”. E de Camila:

Felizmente não, graças a Deus! Mas tem vezes que a gente sente uns olhares diferentes de algum colega, sabe?! [...] Tem colegas, por exemplo, que nunca fizeram nada comigo, mas já ouvi fazerem piadinhas e ofensas com outras pessoas, do tipo ‘eu não tenho preconceito, mas...’.

Conforme observa-se nas falas de Camila e Ricardo, e segundo Sarno, Newcomb, Feinstein, (2020), homossexuais sofrem preconceito tanto explícito como velado, seja ele em relações de trabalho, familiares, como em outros espaços sociais. Ainda de acordo com os autores, o preconceito velado, ao qual os entrevistados se referem, se mostra quando essas pessoas são ignoradas, discriminadas e excluídas silenciosamente por não pertencerem ao padrão heteronormativo.

O bissexual já não tem tanta visibilidade dentro da comunidade e existe uma ideia que associa as pessoas bi a promiscuidade. Aconteceu o seguinte: tem dois vestiários na loja, masculino e feminino, porém como o vestiário masculino era maior, muitas vezes as meninas o utilizavam. Um dia a senhora que fazia a limpeza encontrou uma camisinha usada no vestiário dos homens. Mais tarde, a minha gerente me chamou para conversar e disse: ‘tenho certeza de que aquela camisinha era tua’. Eu perguntei por que ela achava isso e ela respondeu dizendo que a minha sexualidade era um trator e eu passava pegando todo mundo (Gustavo).

De acordo com Irigaray et al. (2010) e verificado na fala de Gustavo, as pessoas bissexuais sofrem preconceito dentro do próprio movimento LGBTQIA+ e, sobretudo, fora dele. Acredita-se que a postura da própria comunidade em relação aos bissexuais prejudique a luta por visibilidade e direitos, fortalecendo a ideia de promiscuidade que a sociedade associa a essa orientação sexual.

Eu já ficava com mulheres, mas namorei muito tempo com homens, porque eu não gostava de mim mesma por conta da orientação sexual e pressão da sociedade de que eu deveria ter um relacionamento heterossexual. Já sofri preconceito dos meus colegas, por não poder falar que eu sou lésbica, uma colega disse que eu não deveria nem postar nas redes sociais sobre o assunto, porque isso é muito feio de expor para as outras pessoas, é algo que ninguém precisa saber. E no outro trabalho, eu tive que ir à igreja forçada, eles queriam me fazer perceber que o que eu era, era um erro (Jéssica).

Nas últimas décadas o movimento LGBTQIA+ constitui-se como um importante representante político e coletivo na sociedade e mesmo que de forma desigual viu muitas de suas pautas serem levadas à discussão pelo governo e sociedade. Contudo, contrário as vitórias já estabelecidas, conforme observa-se na fala de Jéssica, ao relatar que foi forçada a ir à igreja na tentativa de reverter sua orientação sexual, percebe-se a força de movimentos conservadores ligados à religiosidade, no qual “[...] o avanço das políticas de direitos humanos em atendimento às demandas dos movimentos feministas e gays [...]” (Machado, 2012, p. 56) tem correspondido ao aumento expressivo de líderes religiosos na política, visando interromper as causas do movimento LGBTQIA+ (Machado, 2012; Gonzaga & Gallas, 2019). Por fim, ainda em relação ao preconceito dentro do ambiente de trabalho, conforme revela Rafael,

Já sofri preconceito por parte de alunos. Alunos que não me chamavam na classe para tirar dúvidas, porque eu ia passar a minha ‘viagem’ para eles. Não faziam questão de esconder esse tipo de rejeição que tinham por mim e pela minha orientação sexual.

As falas dos entrevistados corroboram com a pesquisa aplicada pelo Trades Union Congress [TUC] (2017), na qual verificou-se que 1 a cada 3 pessoas LGBTQIA+ relatou ter passado por algum tipo de preconceito no mercado de trabalho. Também é possível verificar que muitas vezes o preconceito não se dá somente de forma explícita, mas sim de maneira velada. Entretanto, tal fato não significa que essas pessoas estão libertas do preconceito nos ambientes sociais em que estão inseridas, mas sim, que ele acontece de forma mais sutil e elaborada.

Além disso, observou-se que os bissexuais carregam consigo estereótipos de promiscuidade e indecisão e, além do preconceito externo, são atingidos também pelo julgamento do próprio movimento LGBTQIA+, dificultando a luta por visibilidade e direitos desse segmento da sigla. Outro ponto importante a ser considerado é a atual ascensão de ideias conservadoras, que se formam por meio de instituições e figuras ligadas à religiosidade. Percebe-se que a insistência da heterossexualidade compulsória em discursos religiosos produz estereótipos que resultam em uma grande estigmatização de sujeitos LGBTQIA+.

Ainda nesta etapa os entrevistados foram questionados se sentem-se confortáveis para ser como são em suas vidas particulares (trejeitos como andar, falar, gesticular) no ambiente de trabalho: “Eu tento ser bem mais reservado no ambiente de trabalho, [...] para evitar piadas ou coisas do gênero” (Ricardo). E de Camila: “Hoje eu ando normalmente, me visto e falo como sou de verdade, em qualquer ambiente, no trabalho ou fora dele. Mas na seleção, por medo e receio de sofrer preconceito, eu preferi ir de uma maneira mais formal”.

Na fala dos pesquisados Ricardo e Camila observam-se aspectos semelhantes à pesquisa realizada pelo Trades Union Congress [TUC] (2017) em que 62% dos entrevistados relatavam ter passado por algum tipo de preconceito no mercado de trabalho em decorrência de sua orientação sexual e o modo de expô-la. Tal fato, segundo Donnelly (2003), justifica-se por meio da heteronormatividade compulsória, que parte do princípio de que o homem deve ser masculino e forte e a mulher deve ser feminina e frágil. Ainda sobre essa questão, os entrevistados destacaram que

Essa parte nunca me atrapalhou, [...] eu já sou um tanto privilegiado por não ser afeminado, então a heteronormatividade me dá essa proteção dentro da empresa, [...] estou numa posição de muito privilégio, por ser branco, ter um corpo malhado, não afeminado (Gustavo).

Depende do tipo de pessoas com quem eu estou trabalhando no momento. A empresa não se importa com que eu seja da maneira como sou, mas tem colegas que não gostam, homofóbicos, acham ofensivo, dizem que no trabalho você tem que ter uma postura diferente (Jéssica).

Conforme as falas de Gustavo e Jéssica, percebe-se a heteronormatividade como um fator de privilégio para aqueles que se enquadram nos seus estereótipos. Esse sistema gera privilégios para pessoas que praticam as normas heterossexuais, como tratamento social não estigmatizado em razão de sua sexualidade (Souza & Pereira, 2013). Já Rafael ressaltou que no trabalho atual sente-se confortável para expor sobre sua sexualidade, conforme evidencia sua fala: “Me sinto muito confortável. Na escola em que eu trabalho hoje todo mundo sabe da minha sexualidade [...] é um ambiente agradável” (Rafael).

Observa-se que os entrevistados Ricardo e Camila não sofreram preconceito explícito no mercado de trabalho, mesmo o percebendo de maneira implícita e velada. O preconceito velado e não declarado existe e, de acordo com Siqueira e Machado (2018), está presente em diversos espaços sociais, inclusive nas organizações, pois é comum que pessoas tenham preconceitos implícitos e não declarados, seja por vergonha, medo de serem criticadas ou até mesmo excluídas de determinados grupos. Assim, isso as conduz a disfarçar o preconceito, justificando atitudes e comportamentos que podem ser considerados discriminatórios (Bandeira & Batista, 2002).

Gustavo já sofreu preconceito dentro de seu ambiente laboral e acredita que as pessoas bissexuais sofrem preconceito dentro do próprio movimento LGBTQIA+. Sarno et al. (2020) observaram diversas experiências de homens bissexuais com discriminação e binegatividade, em um meio que deveria compreender e respeitar todas as formas de ser e existir. Jéssica e Rafael também já foram vítimas desse tipo de constrangimento nas empresas em que trabalham, demonstrando em suas falas o papel dos discursos religiosos na estigmatização dessas minorias.

Ricardo e Camila preferiram ser mais discretos nos ambientes de trabalho do qual fazem parte e tentaram frear seus impulsos e trejeitos, por medo e receio de sofrerem preconceito. Esses posicionamentos também vão de encontro ao verificado por Moura et al. (2017), pois a condenação das práticas não heterossexuais persiste, principalmente em decorrência do âmbito religioso, mas também em todas as esferas da sociedade, como cultura e organizações. Gustavo relatou não ter passado por esse tipo de problema já que não possui traços femininos em sua forma de se portar, o que corrobora com os achados de Saraiva, Santos, e Pereira (2019), de que a heteronormatividade impõe um padrão de masculinidade que gera privilégios para os sujeitos que nele se enquadram e oprime os que não se enquadram. Vale ressaltar, segundo Souza, Bianco e Silva (2016), que indivíduos criam estratégias para encobrir seus traços femininos no trabalho, como a adoção de atitudes e comportamentos que os façam parecer o mais másculo possível.

Por fim, observou-se o quanto a maioria dos entrevistados procurou, pelo menos em algum momento, frear os seus instintos e manter uma postura mais discreta e reservada no ambiente de trabalho. Tal fato, conforme a fala dos próprios pesquisados, se dá por medo ou receio de sofrer preconceito e discriminação por parte de seus colegas ou superiores, pelo simples fato de se comportarem como realmente são.

‘Nunca foi Pauta’: aceitação da diversidade nas organizações

Ao serem questionados sobre as temáticas de diversidade sexual e de gênero serem uma questão estratégica para as organizações em que trabalham, bem como, se percebem que as empresas em questão oferecem oportunidades e cargos igualitários para todos os tipos de pessoas, levando em consideração suas habilidades e não as enquadrando em estereótipos estabelecidos pela sociedade, os pesquisados apresentaram os seguintes entendimentos:

Ninguém é contra LGBTs, mas também não se fala sobre o assunto e não existem práticas voltadas para essa temática. Sobre as oportunidades, acredito que existem diferenças sim, uma coisa é ser um gay discreto, outra é ser afeminado. As oportunidades não são as mesmas (Ricardo).

Não sinto que é um tema abertamente discutido na minha empresa. Mas também, não creio que seja um problema para os gestores da organização ter colaboradores LGBT, pelo contrário, tenho vários colegas que são gays e lésbicas. Com relação as oportunidades, acho que tem gestores que preferem contratar somente homens, para algumas vagas específicas, [...] um homem gay afeminado, por exemplo, não seria contratado para motorista (Camila).

As falas dos entrevistados Ricardo e Camila elucidam o fato de as oportunidades não serem iguais para pessoas estigmatizadas, como gays femininos ou lésbicas masculinizadas (Razera, Mosmann, & Falcke,

2016; Stern, Heise, & McLean, 2018). Essas informações convergem com os autores Souza e Pereira (2013) ao observarem que as organizações reproduzem os princípios e regras da sociedade em que estão inseridas, ou seja, em uma sociedade em que o padrão considerado normal é o heteronormativo, as organizações tendem a reproduzir esses preconceitos e discriminações (Naved, Rahman, Willan, Jewkes, & Gibbs, 2018). Ainda sobre essa questão, os entrevistados ressaltam que “Nunca foi uma pauta, [...] não é algo abordado pelos gestores e nem conversado sobre, apenas nas relações interpessoais com os colegas” (Gustavo) e “Não se fala sobre a temática. Não existe nenhum tipo de projeto de apoio a diversidade ou algo parecido. No entanto, é uma empresa muito aberta, não há algo formalizado, mas também não há nada contra” (Rafael).

É possível perceber, de acordo com as colocações de Gustavo e Rafael, que os temas relacionados à diversidade não são discutidos de forma estratégica nas organizações em que trabalham e que não existe nenhum tipo de iniciativa formal de apoio e/ou incentivo à diversidade, contudo são questões tratadas com respeito. Aqui, é importante problematizar se a ausência de estratégias de suporte a colaboradores LGBTQIA+ e fomento à diversidade não é um posicionamento da organização, haja vista que é possível praticar preconceito/sexismo/LGBTQIA+ fobia pela omissão (O'Hara, 2017; Ng & Stamper, 2018). O estudo de Miranda, Cappelle, Sampaio, Bujato e Siqueira (2020) revela a possibilidade de ‘omissão’ do preconceito por parte de gerentes bancários quanto a questões relacionadas à raça, gênero e cor. Assim, o preconceito é internamente neutralizado em virtude de questões ‘maiores’, como os resultados obtidos pela organização.

Categoria oportunidades de inserção no mercado de trabalho e crescimento nas organizações

Por fim, os pesquisados foram questionados sobre as oportunidades de inserção no mercado de trabalho e possibilidade de crescimento nas organizações da qual fazem parte. Sobre essa questão, os entrevistados relatam na fala de Gustavo: “Em nenhum momento me senti tratado diferente, acho que nunca perdi nenhuma oportunidade. Mas aí, entra aquela questão: não sou afeminado e isso é um privilégio”. E também, nas falas de Ricardo e Camila:

Acredito que eu nunca tenha enfrentado grandes dificuldades, tanto na inserção no mercado de trabalho, quanto na ascensão ou permanência. Claro que uma coisa é ser gay afeminado, com trejeitos, uma travesti, ou até mesmo uma lésbica mais masculina, pessoa trans. Outra é ser discreto, branco, estudado, como no meu caso (Ricardo).

Acho que nunca passei por esse tipo de problema, [...], mas acredito que lésbicas que sejam mais masculinas passem por problemas como esse. E como eu trabalho em uma empresa de transporte, sinto que é muito forte a cultura de contratar motorista homem, mas um homem gay afeminado, já não seria contratado (Camila).

As falas dos entrevistados refletem a ideia de que a diversidade sexual e de gênero são ignoradas na sociedade, enquanto assumem que somente um padrão é aceito (Brito, 2021). Segundo Reddy et al. (2019), nesse padrão são idealizados estereótipos e todas as pessoas que não se enquadram nesses estereótipos são vítimas de discriminação e preconceito, gerando privilégios para pessoas que praticam as normas heterossexuais e excluindo aquelas que não as praticam (Souza & Pereira, 2013).

A fala de Ricardo sobre a dificuldade enfrentada pelas travestis e transsexuais é uma realidade no Brasil (Caproni-Neto & Saraiva, 2014). Destaca-se a grande dificuldade em encontrar pessoas trans e travestis para a participação nesta pesquisa, além disso, estes mesmos autores ressaltam que travestis e transsexuais sofrem diversos estigmas em suas trajetórias na tentativa de se inserir no mercado de trabalho. Vejamos a fala de Jéssica: “Não passei por nenhum tipo de dificuldade, até por não parecer ser lésbica, mas [...], depois de já estar no meu emprego anterior, meus chefes até me fizeram ir para a igreja”. E de Rafael:

Fui demitido de uma escola onde trabalhei por homofobia. O diretor pediu para uma colega acessar meu perfil nas redes sociais e tirar *print* de tudo o que pudesse provar que eu era gay. Como essa rede de escolas é uma instituição cristã, acabou envolvendo questões religiosas.

Frente às declarações de Jéssica e Rafael, é possível observar que a religiosidade fomenta a criação de estereótipos negativos frente às pessoas LGBTQIA+, contribuindo para a marginalização dessas minorias. Percebe-se a relevância da heteronormatividade e o quanto indivíduos que não se enquadram nesse padrão são vítimas de discriminação e preconceito, principalmente nos meios organizacionais (Stern et al., 2018).

Observou-se que os entrevistados Ricardo, Camila e Gustavo não tiveram problemas em sua trajetória profissional na inserção no mercado de trabalho em decorrência de fazerem parte do padrão heteronormativo. As falas dos entrevistados corroboram com os achados de Naved et al. (2018) de que a compreensão do trabalho perpassa por diferenças de gênero e os papéis compreendidos como masculinos e femininos são

determinados em virtude dessas diferenças e sujeitos com características heteronormativas possuem certa facilidade de inserção no trabalho (Razera et al., 2016; Stern et al., 2018).

Por fim, Jéssica e Rafael enfrentaram barreiras no que diz respeito à permanência no trabalho. Jéssica ao ser coagida por um de seus chefes a frequentar cultos religiosos e Rafael ao ser demitido de uma organização de cunho religioso. Tais fatos reiteram novamente que a insistência da heterossexualidade compulsória em discursos religiosos produz estereótipos que resultam em estigmatização dos sujeitos LGBTQIA+ e confirmam os achados de Moura et al. (2017) e Sculos (2017).

Sendo assim, a fim de construir práticas que busquem combater situações discriminatórias no contexto do trabalho, faz-se necessário discutir de forma mais ampla sobre a diversidade sexual e de gênero na sociedade e nas organizações, pois a mudança em favor da igualdade começa quando entendemos melhor quem são as outras pessoas e o que elas vivem.

Considerações Finais

O presente trabalho teve como objetivo geral analisar os obstáculos que as pessoas LGBTQIA+ enfrentam na inserção e permanência no mercado de trabalho frente às categorias: Assumir a orientação sexual no trabalho; Discriminação no trabalho e prejuízos; Aceitação da diversidade nas organizações e Oportunidades de inserção no mercado de trabalho e crescimento nas organizações.

Verificou-se que as pessoas LGBTQIA+ enfrentam diversos tipos de obstáculos e violação de seus direitos fundamentais na inserção no mercado de trabalho. Entre eles, destacam-se: i) a grande influência da heteronormatividade e da heterossexualidade compulsória nos ambientes organizacionais e, sobretudo, na sociedade; ii) a latente estigmatização dessas minorias, promovida por discursos conservadores e religiosos e; iii) a discriminação por parte de colegas, superiores e algumas vezes, por membros do próprio movimento LGBTQIA+, como se houvesse uma separação do que é aceitável ou não dentro das organizações.

Foi possível verificar não somente as dificuldades de inserção no mercado de trabalho, mas também na sua permanência. Conforme observou-se nos relatos dos entrevistados, um profissional preferiu não revelar sua orientação por medo de sofrer preconceito e ter suas habilidades questionadas, outro profissional foi demitido em decorrência de sua orientação sexual e a terceira foi coagida a frequentar cultos religiosos a fim de reverter sua homossexualidade. Torna-se importante salientar que, de maneira geral, a maioria das experiências não foi marcada por desafios na permanência no mercado de trabalho, tendo sido algumas experiências pontuais que podem acenar para uma mudança na realidade organizacional.

Como limitantes, o estudo conta com um número reduzido de entrevistados e a impossibilidade de utilizar outras fontes de dados, tais como observação participante. Nesse sentido, Souza e Pereira (2013) expõem a dificuldade no que tange à seleção dos pesquisados, haja vista que a identificação de pessoas que têm desejos homoafetivos é algo difícil, considerando que esse desejo é estigmatizado e guardado de modo seguro pela maioria das pessoas. Ainda, o fato de abordar aspectos comportamentais, com caráter subjetivo e complexo, não permite que se faça inferências relativas ao quanto as atitudes aqui descritas se traduzem efetivamente em comportamentos no dia a dia dos pesquisados. Frente aos resultados obtidos, sugere-se novas investigações sobre o tema, realizando a pesquisa com um maior número de profissionais LGBTQIA+ em outras cidades do estado do Rio Grande do Sul, e se possível, do País.

Diante disso, espera-se que a realização deste estudo contribua tanto para organizações, fornecendo aos gestores insights sobre as práticas de diversidade, de modo a elucidar questões atreladas à heteronormatividade enraizadas nos contextos de trabalho, quanto para os participantes e o meio científico, pois ao versar sobre diversidade e heteronormatividade o estudo contribui com o avanço das pesquisas que conduzam a novos direcionamentos e horizontes relacionados às questões aqui discutidas no campo dos estudos organizacionais.

Referências

- Aragusuku, H. A., & Lopes, M. A. S. (2014). Políticas públicas para LGBT em Mato Grosso: levantamento histórico e perspectivas. Humanidades em contexto: saberes e interpretações. In *Seminário Do ICHS – Humanidades em Contexto: Saberes e Interpretações* (p. 740-748). Mato Grosso, MT. Recuperado de <https://eventosacademicos.ufmt.br/index.php/seminarioichs/seminarioichs2014/paper/viewFile/1630/381>
- Bandeira, L., & Batista, A. S. (2002). Preconceito e discriminação como expressões de violência. *Revista de Estudos Feministas*, 10(1), 119-141. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100007>

- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Lisboa, PT: Edições 70.
- Bailinson, P., Decherd, W., Ellsworth, D., & Guttman, M. (2020). LGBTQ+ voices: learning from lived experiences. *McKinsey Quarterly*, 1(2), 1-15.
- Benítez, M. E. D., & Gonçalves, N. F. (2018). Por dentro do ringue: gênero e sexualidade no embate da inclusão por direitos. *Revista Nanduty*, 6(8), 156-180. DOI: <https://doi.org/10.30612/nty.v6i8.8840>
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141-163. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F004912418101000205>
- Bonaventura, L., & Biondo, A. E. (2016). Disclosure of sexual orientation in the USA and its consequences in the workplace. *International Journal of Social Economics*, 43(11), 1115-1123.
- Brito, L. T. (2021). Da masculinidade hegemônica à masculinidade *queer/cuir/kuir*: disputas no esporte. *Revista Estudos Feministas*, 29(2), 1-14. DOI: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2021v29n279307>
- Caproni-Neto, H. L., & Saraiva, L. A. S. (2014). Estigma na trajetória profissional de uma travesti. *Teoria e Prática em Administração*, 4(2), 234-256. DOI: <https://doi.org/10.21714/2238-104X2014v4i2-16561>
- Carrara, S. R. (2006). A constituição da problemática da violência contra homossexuais: a articulação entre ativismo e academia na elaboração de políticas públicas. *PHYSIS: Revista de Saúde Coletiva*, 16(2), 185-205. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312006000200004>
- Carrieri, A. P., Souza, E. M., & Aguiar, A. R. C. (2014). Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(1), 78-95.
- Carvalho, M. (2018). 'Travesti', 'mulher transexual', 'homem trans' e 'não binário': interseccionalidades de classe e geração na produção de identidades políticas. *Cadernos Pagu*, 1(52), 1-35. DOI: <https://doi.org/10.1590/1809444920100520011>
- Debeluck, B., & Timm, N. (2015, novembro). Famecos lança estudo sobre conceitos de família: levantamento foi feito pelo Núcleo de Tendências e Pesquisa do Espaço Experiência. *Net*, Rio Grande do Sul. Seção Produção Notícias. Recuperado de <http://portal.eusoufamecos.net/famecos-lanca-estudo-sobre-conceitos-de-familia-2/>
- Dennissen, M., Benschop, Y., & Van den Brink, M. (2020). Rethinking diversity management: an intersectional analysis of diversity networks. *Organization Studies*, 41(1), 219 - 240
- Donnelly, J. (2003). *Universal human rights in theory & practice*. New York, NY: Cornell University.
- Drake, B. (2013, June 18). As more Americans have contacts with gays and lesbians, social acceptance rises. *Pew Research Center*. Research Topics. Recuperado de <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2013/06/18/as-more-americans-have-contacts-with-gays-and-lesbians-social-acceptance-rises/>
- Freitas, M. E., & Dantas, M. (2012). *Diversidade sexual e trabalho*. São Paulo, SP: Cengage Learning.
- Godoy, A. S. (2005). Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 3(2), 80-89.
- Gonzaga, T. M. S., & Gallas, A. K. C. (2019). O retrocesso no combate da LGBTfobia no Brasil. *Filosofia e Educação*, 11(2), 281-289. DOI: <https://doi.org/10.20396/rfe.v11i2.8655345>
- Habarth, J. M., Makhoul, S. C., Nelson, J. C., Todd, C. D., & Trafalis, S. (2020). Beyond simple differences: moderators of gender differences in heteronormativity. *Journal of Homosexuality*, 67(6), 740-767. DOI: <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1557955>
- Herek, G. M. (1986). On heterosexual masculinity: some psychical consequences of the social construction of gender and sexuality. *American Behavioral Scientist*, 29(5), 563-577. DOI: <https://doi.org/10.1177/000276486029005005>
- Herek, G. M. (1992). *The social context of hate crimes: notes on cultural heterosexism*. In G. M. Herek, & K. T. Berrill (Eds.), *Hate crimes: confronting violence against lesbians and gay men* (p. 89-104). London, UK: Sage Publications.
- Holman, E. G., Fish, J. N., Oswald, R. F., & Goldberg, A. (2019). Reconsidering the LGBT climate inventory: understanding support and hostility for LGBTQ employees in the workplace. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 544-559. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F1069072718788324>
- Irigaray, H. A. R., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. P. (2010). Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(5), 890-906. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000500008>

- Kiss, M. J., Morrison, M. A., & Morrison, T. G. (2020). A meta-analytic review of the association between disgust and prejudice toward gay men. *Journal of Homosexuality*, 67(5), 674-696.
DOI: <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1553349>
- Laurini, M. M., & Santos, A. S. dos. (2021). Diversidade nas organizações: uma análise das produções científicas nos eventos da ANPAD. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 12(1), 83-93.
DOI: <https://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2021.001.0007>
- Machado, M. D. C. (2012). Religião, cultura e política. *Religião e Sociedade*, 32(2), 29-56.
DOI: <https://doi.org/10.1590/S0100-85872012000200003>
- Mello, L., Brito, W., & Maroja, D. (2012). Políticas públicas para a população LGBT no Brasil: notas sobre alcances e possibilidades. *Cadernos Pagu*, 1(39), 403-429.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Miranda, A. R. A., Cappelle, M. C. A., Sampaio, J. M., Bujato, I. A., & Siqueira, R. F. B. D. (2020). Isso já está superado!: A justificação do preconceito no setor bancário. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(1), 947-955. DOI: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.1.16850>
- Moura, R. G., Nascimento, R. P., & Barros, D. F. (2017). O problema não é ser gay, é ser feminino: o gay afeminado e as organizações. *Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 4(11), 1478-1541.
- Naved, R., Rahman, T., Willan, S., Jewkes, R., & Gibbs, A. (2018). Female garment workers' experiences of violence in their homes and workplaces in Bangladesh: a qualitative study. *Social Science & Medicine*, 196(1), 150-157. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.11.040>
- Ng, E. S., & Stamper, C. L. (2018). A Trump presidency and the prospect for equality and diversity. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 37(1), 2-13. DOI: <https://doi.org/10.1108/EDI-12-2017-0282>
- Nogueira, G., & Colling, L. (2015). Homofobia, heterossexismo, heterossexualidade compulsória, heteronormatividade. In A. M. Colling, & L. A. Tedeschi (Orgs.), *Dicionário Crítico de Gênero* (p. 171-184). Dourados MS: Editora da Universidade Federal da Grande Dourados.
- O'Hara, M. E. (2017, April 26). First 100 days: how president trump has impacted LGBTQ rights. *NBC News*. Politics and policy. Recuperado de <https://www.nbcnews.com/feature/nbc-out/first-100-days-how-president-trump-has-impacted-lgbtq-rights-n750191>
- Opall, B. S. (2021). Motives in creating an LGBTQ inclusive work environment: a case study. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 16(1), 237-260. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/QROM-09-2019-1822>
- Ozturk, M. B. (2011). Sexual orientation discrimination: exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. *Human Relations*, 64(8), 1099-1118.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0018726710396249>
- Paniza, M. D. R. (2020). Entre a emergência, a submersão e o silêncio: LGBT como categoria de pesquisa em Administração. *Cadernos EBAPE. BR*, 18(1), 13-27.
- Razera, J., Mosmann, C. P., & Falcke, D. (2016). The interface between quality and violence in marital relationships.. *Paid*, 26(63), 71-79. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-43272663201609>
- Reddy, R., Sharma, A. K., Jha, M. (2019). Hegemonic masculinity or masculine domination: Toward a comprehensive social theory of gender. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39 (3-4), 296-310. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/IJSSP-08-2018-0133>
- Rios, R. R. (2007). O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. In F. Pocahy (Org.), *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação* (p. 27-48). Porto Alegre, RS: Nuances.
- Roth, K. (2015, janeiro 23). LGBT: moving toward equality. *World Economic Forum*. Recuperado de <https://www.hrw.org/news/2015/01/23/lgbt-moving-towards-equality>
- Sales, R. G. (2017). *Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT* (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Santo Caos. (2015). *Demitindo preconceitos: porque as empresas precisam sair do armário*. Recuperado de <https://estudos.santocaos.com.br/demitindopreconceitos>

- Saraiva, L. A. S., Santos, L. T. D., & Pereira, J. R. (2019). Heteronormatividade, masculinidade e preconceito em aplicativos de celular: o caso do grindr em uma cidade brasileira. *Brazilian Business Review*, 17(1), 114-131. DOI: <https://doi.org/10.15728/bbr.2020.17.1.6>
- Sarno, E. L., Newcomb, M. E., Feinstein, B. A., & Mustansk, B. (2020). Bisexual men's experiences with discrimination, internalized binegativity, and identity affirmation: differences by partner gender. *Archives of Sexual Behavior*, 49(5), 1783-1798. DOI: <https://dx.doi.org/10.1007%2Fs10508-020-01712-z>
- Scott, J. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, 20(2), 71-99.
- Sculos, B. W. (2017). Who's afraid of 'toxic masculinity'. *Class, Race and Corporate Power*, 5(3), 1-5.
- Shan, L., Fu, S., & Zheng, L. (2017), 'Corporate sexual equality and firm performance', *Strategic Management Journal*, 38(9), 1812-1826. DOI: <https://doi.org/10.1002/smj.2624>
- Siqueira, D. P., & Machado, R. A. (2018). A proteção dos direitos humanos LGBT e os princípios consagrados contra a discriminação atentatória. *Revista Direitos Humanos e Democracia*, 6(11), 167-201. DOI: <https://doi.org/10.21527/2317-5389.2018.11.167-201>
- Siqueira, M. V. S., Saraiva, L. A. S., Carrieri, A. P., Lima, H. K. B., & Andrade, A. J. A. (2009). Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. *Organizações & Sociedade*, 16(50), 447-461. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300003>
- Soares, A. P. S., & Sander, A. (2018). A diversidade nas organizações e os obstáculos na ascensão profissional de colaboradores LGBT. *Revista Metodista de Administração do Sul*, 3(4), 39-77.
- Souza, E. M., & Pereira, S. J. N. (2013). (Re) Produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. *Revista de Administração Mackenzie*, 14(4), 76- 105. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000400004>
- Souza, E. M., Bianco, M. F., & Silva, P. D. O. M. (2016). Análise arqueológica das estratégias utilizadas por homossexuais no trabalho bancário. *Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 3(6), 13-65. DOI: <https://doi.org/10.25113/farol.v3i6.2520>
- Stern, E., Heise, L., & McLean, L. (2018). The doing and undoing of male household decision-making and economic authority in Rwanda and its implications for gender transformative programming. *Culture, Health & Sexuality*, 20(9), 976-991. DOI: <https://doi.org/10.1080/13691058.2017.1404642>
- Trades Union Congress [TUC]. (2017). *The Cost of Being Out at Work LGBT+: workers' experiences of harassment and discrimination*. Londres, UK: Trades Union Congress. Recuperado de <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBTreport17.pdf>
- Weston, M. J. (2018, February 27). South Korea's slow shift toward LGBT tolerance. *The News Lens*. Society. Recuperado de <https://international.thenewslens.com/article/90483>
- Withnall, A. (2018, September 6). India's supreme court rules gay sex is no longer a crime in historic section 377 judgment. *Independent*. Asia. Recuperado de <https://www.independent.co.uk/news/world/asia/india-gay-sex-crime-supremecourt-section-377-decision-lgbt-rights-illegal-a8524971.html>
- Yilmaz, V., & Göçmen, I. (2016). Denied citizens of turkey: experiences of discrimination among LGBT individuals in employment, housing and health care. *Gender, Work & Organization*, 23 (5), 470-488. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12122>
- Zanin, H. S., Ferreira, L. S., & Ribeiro, L. P. (2019). Ingresso e permanência no trabalho e emprego por sujeitos LGBT+ em Belo Horizonte, Brasil. *Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, 13(44), 460-474. DOI: <https://doi.org/10.14295/online.v13i44.1624>