



Congresso Internacional
de Administração
ADM 2022

**24 a 28
de outubro**

**SOBREVIVÊNCIA DAS ORGANIZAÇÕES
EM TEMPOS INCERTOS:**

O papel dos gestores e do ambiente externo
no **sucesso** e no **fracasso** organizacional.

ESTUDO BIBLIOGRÁFICO SOBRE AS DIFICULDADES VIVENCIADAS POR LGBT'S NO MERCADO DE TRABALHO E NAS ORGANIZAÇÕES

BIBLIOGRAPHIC STUDY ON THE DIFFICULTIES EXPERIENCED BY LGBT'S IN THE JOB MARKET AND IN ORGANIZATIONS

ÁREA TEMÁTICA: ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Luiz Henrique de Carvalho, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil, lhc1193@gmail.com

Janduhy Camilo Passos, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil, camilo@ufu.br

Noézia Maria Ramos, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil, ramos.noezia@gmail.com

Resumo

Este estudo tem como objetivo levantar as dificuldades encontradas por lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis no mercado de trabalho e nas organizações, tendo como referência publicações encontradas nas plataformas SPELL e SCIELO, entre os anos de 2011 e 2021. Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa e de caráter bibliográfico, utilizando os termos: diversidade, LGBTs, Gay, ações afirmativas, diversidade sexual, homossexualidade e mercado de trabalho. Os artigos foram lidos considerando objetivos, resultados, similaridades, diferenças, dificuldades e os momentos vivenciados. Sob esse enfoque, as dificuldades identificadas foram classificadas em: (i) dificuldades antes do ingresso nas organizações; (ii) dificuldades durante a permanência nas empresas; (iii) problemáticas em torno do desligamento; (iv) outras dificuldades observadas. De modo geral, os estudos assinalam que a estereotipação e estigmatização dos sujeitos LGBTs são vistas como os principais dificultadores desse grupo no mercado de trabalho. Quando do ingresso nas empresas, existem dificuldades relacionadas à falta de oportunidades a esse público, principalmente, quando os indivíduos expressam sua sexualidade. Durante a permanência nas organizações, constatou-se a dificuldade de ascensão na carreira, de ocupar cargos de liderança e a existência de violências simbólicas identificadas. Ainda, no desligamento, são observadas a opressão quando da descoberta da sexualidade e até mesmo a ausência de direitos. Não obstante, mesmo após o desligamento as pessoas LGBTs encontram dificuldades, ao observar que as organizações criam listas discriminatórias de seus ex-funcionários com o intuito de prejudicar a recolocação dos mesmos no mercado de trabalho.

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

Abstract

This study aims to raise the difficulties encountered by lesbians, gays, bisexuals, transsexuals and transvestites in the labor market and in organizations, with reference to publications found on the SPELL and SCIELO platforms between the years 2011 and 2021. This is a research with a qualitative approach and of a bibliographic character, using the terms: diversity, LGBTs, Gay, affirmative actions, sexual diversity, homosexuality and the labor market. The articles were read considering objectives, results, similarities, differences, difficulties and the moments experienced. Under this approach, the difficulties identified were classified as: (i) difficulties before joining organizations; (ii) difficulties during the permanence in the companies; (iii) issues surrounding the termination; (iv) other difficulties observed. In general, studies indicate that stereotyping and stigmatization of LGBT subjects are seen as the main obstacles for this group in the labor market. When joining companies, there are difficulties related to the lack of opportunities for this public, especially when individuals express their sexuality. During the permanence in the organizations, it was verified the difficulty of ascension in the career, of occupying leadership positions and the existence of identified symbolic violence. Still, in the disconnection, oppression when discovering

sexuality and even the absence of rights are observed. However, even after leaving the company, LGBT people find it difficult to observe that organizations create discriminatory lists of their former employees with the aim of harming their replacement in the job market.

Keywords: *LGBTs; Labor market; organizations; difficulties.*

1. INTRODUÇÃO

Observa-se que a força de trabalho nas organizações tem se diversificado ao longo dos últimos anos e décadas. Sob esse enfoque, cada vez mais os ambientes de trabalho são ocupados por pessoas de diferentes idades, sexos, etnias, religiões e orientações sexuais (Alves & Galeão-Silva, 2004). Apesar de ser um país bastante plural, o Brasil vê emergir uma sociedade contraditória em meio a isso. Simultaneamente, valoriza sua origem diversificada, porém estratificada, em que as oportunidades e posições mais prestigiadas no mercado de trabalho se concentram em grupos determinados por sua origem econômica, racial e sexual (Fleury, 2000).

Nesse contexto, notam-se a discriminação e o preconceito em relação à diversidade sexual e de gênero, e que permeiam a sociedade em seus vários espaços, não sendo diferente nas organizações. Este é o caso das pessoas LGBTs (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis) que vivenciam inúmeras barreiras organizacionais desde o recrutamento até a ascensão na carreira (Ferreira & Siqueira, 2007). Todavia, para Almeida e Martins (2013), as expressões de discriminação e LGBTfobia no local de trabalho, podem ser intencionais ou não, explícita ou implícitas. Em qualquer um dos casos, se configuram como formas de violência que trazem implicações aos indivíduos com sentimentos de rejeição, exclusão, baixo autoestima e queda na produtividade (Ferreira & Siqueira, 2007).

Diante disso, o objetivo deste artigo foi levantar as dificuldades encontradas pelos LGBT's no mercado de trabalho e nas organizações, em pesquisas publicadas nos últimos 10 anos nas plataformas SPELL (Scientific Periodicals Electronic Library) e SCIELO (Scientific Electronic Library Online). Ele se justifica pela recentidade e as poucas pesquisas sobre a diversidade sexual nas organizações. Ademais, as discussões que envolvem a homossexualidade no espaço de trabalho, embora circunscrevam aspectos como justiça organizacional, ética, equidade e satisfação no trabalho, ainda são permeadas de tabus (Caproni Neto, Saraiva & Bicalho, 2014). Assim, este estudo contribui por evidenciar como se comportou o campo nos últimos 10 anos, as perspectivas que não foram exploradas e as possíveis lacunas para estudos futuros.

O artigo foi estruturado além desta introdução, o referencial teórico, seguido dos aspectos metodológicos, a terceira analisa os dados e a quarta traz as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Diversidade: uma visão geral

A definição da diversidade é algo complexo devido ao fato de ser um conceito abrangente, e que, segundo Nkomo e Cox (1998), possui diferentes abordagens e vertentes sobre o assunto. Para Cross (1992), a diversidade é considerada como a diferenciação de um grupo de indivíduos em relação aos demais grupos. Em relação à identidade social, base dessa vertente, ela é o resultado da interação entre mecanismos psicológicos e fatores sociais que estão em constante movimento, ou seja, um processo dinâmico (Machado & Kopitke, 2002). Uma segunda vertente bastante difundida para definir diversidade a concebe partindo das características particulares de cada indivíduo que os diferenciam entre si (Kandola & Fullerton, 1994; Pereira & Hanashiro, 2007).

Há ainda, uma terceira vertente não muito explorada que entende a diversidade como uma “mistura em que são contempladas não só as diferenças entre os indivíduos, mas também as suas similaridades” (Thomas, 1996, p. 6), pois conceber a diversidade apenas a partir das diferenças não é uma visão válida quando se trata de um fenômeno de nível grupal (Thomas, 1996). Enfim, apesar

das vertentes diferentes, há uma comunalidade pois partem das diferenças na complexidade.

2.2 Diversidade Sexual: o que é?

Ao longo dos últimos anos o debate sobre diversidade sexual tem ganhado destaque. Silva (2013) evidencia a atualidade do tema afirmando a necessidade de uma ampla discussão a respeito. Como apontado por Gonçalves e Lustosa (2009), fatores sociais, psicológicos e biológicos constituem a sexualidade humana por meio de uma agregação bastante diversa. Então, com a finalidade de entender melhor o conceito de diversidade sexual, é importante que alguns componentes como sexo biológico, gênero, identidade de gênero e orientação sexual sejam apresentados. As características biológicas são comumente utilizadas para definir o sexo biológico, diferenciando o que é masculino do que é feminino (Bastos, 2014), “a partir de elementos fixos, invariáveis” (Ferraz & Leite, 2016, p. 68) e binário (Tagliaferro et al, 2021). Contudo, essa abordagem binária, baseada na morfologia humana, fundamentada apenas em parâmetros anatômicos do corpo, o “sexo natural” inexistente (Butler, 2012) pois o sexo é tão culturalmente construído quanto o gênero. (Butler, 2014)

Segundo Kotlinski (2021), gênero não é um conceito biológico, é um conceito mais subjetivo, é uma questão cultural, de construção social permanentemente renovada, diferenciada espacial e temporalmente (Silva, 2007), forjada e reforçada por várias instituições sociais como a família, a igreja e a escola (Kotlinski, 2021). Enquanto Butler (2014, p. 253) define gênero como “o aparato pelo qual a produção e a normalização do masculino e do feminino se manifestam junto com as formas intersticiais, hormonais, cromossômicas, físicas e performativas que o gênero assume”. Enfim, o conceito não foi criado pelo feminismo, mas se tornou instrumento de análise das hierarquias e diferenças entre homens e mulheres desnaturalizando os gêneros. (Colling, 2018)

Em relação à identidade de gênero, Jesus (2012, p. 14) define como “é o gênero com o qual uma pessoa se identifica, que pode ou não concordar com o gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento”, é como as pessoas se percebem, podendo ser essa identificação oposta ao sexo determinado no nascimento, classificando-as como transgêneros ou transexuais (Jesus, 2013). No entanto, os desejos de cada indivíduo nas diferentes fases da vida são definidos como a orientação sexual, classificadas em assexual (nenhuma atração sexual), bissexual (atração por ambos os sexos), heterossexual (atração pelo sexo oposto) e homossexual (atração pelo mesmo sexo). (Sant’anna e Daspett, 2007 apud Silva et al, 2015, p. 678). Ela também é apontada como um fenômeno multidimensional englobando vários elementos de relações íntimas, entre eles tem-se o comportamento sexual, a atração romântica e os desejos eróticos (Herek, 2013)

Torres (2013) argumenta que “entender a diversidade sexual a partir do contexto sócio-histórico permite-nos reconhecer as diversas formas de discriminação que repetimos constantemente. Por isso, compreender a pluralidade do ser humano é um caminho importante para respeitar as diferenças existentes contribuindo assim para que tenhamos uma sociedade mais justa e menos desigual onde cada ser humano é livre para expressar sua sexualidade, sua identidade de gênero e sua orientação sexual longe de qualquer preconceito.

2.3 Diversidade sexual nas organizações

Melo et al (2020) afirmam que “o direito de manifestar determinada identidade sexual e/ou identidade de gênero é uma liberdade natural humana, imperando seu reconhecimento na atualidade em virtude do princípio da dignidade humana.” Nesse sentido, surgem alguns estudos e trabalhos (Almeida & Martins, 2013; Farinha, 2017; Santos, 2017) nos últimos anos com o objetivo de identificar como as organizações em geral têm lidado com a questão da diversidade sexual em seu ambiente interno. Por mais que avanços sejam percebidos, é inegável que a discriminação por orientação sexual e/ou identidade de gênero exista no mercado de trabalho conforme evidenciado por Almeida e Martins (2013). Segundo os autores, se antes havia certa tolerância com essa prática que acontecia muitas vezes de forma velada, cada vez mais casos de discriminação tem ganhado luz ao chegarem ao judiciário. Farinha (2017) corrobora com isso em sua pesquisa, quando ela

aponta que para 46,7% dos entrevistados em seu estudo, o ambiente organizacional ainda é considerado preconceituoso, discriminatório e permeado de questões, cujo pano de fundo é a homofobia.

Conforme Borrilo (2009, p.15), a homofobia pode ser caracterizada como “a atitude de hostilidade para com os homossexuais”. Essa atitude hostil pode se dar de diferentes formas, desde as mais explícitas até as mais implícitas, sendo uma manifestação de sexismo (discriminação em razão ao sexo) e estigmatização de homossexuais, seja por repulsa ou por violência. Para Rosa (2017) a homofobia pode ser percebida em uma escala macrossocial, mas pode, também, ser percebida em ambientes menores, mesmo nos contextos mais restritivos do convívio social e, nesse sentido, diversas pessoas optam por esconder suas identidades afetivos sexuais. Ainda, segundo Rosa (2017), as pessoas bissexuais - aquelas que sentem atração por ambos os sexos - também são vítimas de preconceito. Já a bifobia também causa danos aos indivíduos e está pautada na não aceitação da sexualidade do outro, além de ser também relacionado com a heteronormatividade.

De forma geral, a LGBTfobia é “o conjunto de sentimentos como raiva, nojo, desconforto, medo, ódio, desdém e descaso pelas pessoas que não se encontram dentro dos conceitos rígidos ancorados na heteronormatividade e na lógica binária de gênero” (Rosa, 2017, p. 20). Segundo o TGEU (2021), a transfobia é o preconceito contra pessoas transexuais e travestis causa sérios danos à essa comunidade. Nesse sentido, é importante salientar que o Brasil é o país mais violento para esse grupo. A transfobia aborda tanto um “conjunto heterogêneo de violências contra pessoas trans, como a violência moral, sexual, física, discursiva, simbólica, etc., quanto a violências muito específicas que atingem pessoas trans, como o desrespeito ao nome social, escolhido pela pessoa trans.” (Podesta, 2019, p. 375)

É notável que a LGBTfobia é um grande problema na sociedade e isso não é diferente dentro do ambiente organizacional. Os preconceitos existem e precisam ser tratados com seriedade pela organização. De fato, lidar com o diferente que não se encaixa em um conceito padrão é desafiador. Santos (2017, p. 14) chama atenção para o contingente de pessoas que não abandonaram as práticas de invisibilizar diversos segmentos como o LGBT. Para ela o “machismo, a misoginia, o racismo e a LGBTfobia assumem novas e variadas formas de se manifestar e se reproduzir.” Outro estudo que levanta as dificuldades das organizações em lidarem com a diversidade é realizado por Rodrigues e Nardi (2012) em que um grupo de jovens observados pelos autores, todos pertencentes à comunidade LGBT, são colocados à margem na questão da empregabilidade, muitas vezes recorrendo a bicos e empregos informais.

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

Segundo Dantas e Gomes Filho (2019), a diversificação do corpo social tem provocado mudanças, fazendo com que o debate sobre essa heterogeneidade no ambiente de trabalho venha ganhando grande importância nas instituições atualmente. As relações interpessoais são marcadas pelas mais diversas formas de violência, desde as simbólicas que estão presentes na dita “piadinha” até as objetivas com agressões físicas, verbais e assédios morais. A diversidade sexual e a gestão da diversidade têm ganhado holofotes nos últimos anos, contudo, é possível perceber que nesse processo ainda existem certas dificuldades. É exatamente no sentido de identificar publicações que tratem das principais dificuldades e barreiras encontradas pela comunidade LGBT no mercado de trabalho que surge este trabalho.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Este estudo possui uma abordagem qualitativa, desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica (Godoy, 1995), o qual levantou as dificuldades encontradas por LGBT's no mercado de trabalho, tendo como referência as publicações encontradas nas plataformas SPELL e SCIELO, entre os anos de 2011 e 2021.

Para o desenvolvimento desta pesquisa algumas etapas foram estabelecidas. Inicialmente, face à delimitação da temática circunscrita à diversidade sexual nas organizações estabeleceu-se o objetivo do trabalho, em seguida selecionou os artigos indexados nas plataformas. A opção por essas bases de dados foi motivada pelo fato de que a SCIELO reúne um considerável número de periódicos com publicações nacionais atualizadas. Já a SPELL agrega a produção científica de periódicos nacionais da área de Administração (pública e privada), sendo um indexador cujos indicadores de impacto são utilizados na classificação de periódicos do Qualis/Capes da área de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo (SPELL, 2021).

Para a pesquisa foram demarcados os seguintes termos: “diversidade”; “LGBTs”; “Gay”; “ações afirmativas”; “diversidade sexual”; “homossexualidade”, “mercado de trabalho”. Com esses balizadores, diversas combinações foram realizadas nas bases de dados citadas, sendo considerados os índices: título, resumo e palavras-chaves. Ademais, foram estabelecidos os critérios de inclusão das publicações na amostra, que são: apenas artigo, escrito em idioma português e no período de 2011 a 2021.

Na plataforma SCIELO a pesquisa resultou em 200 artigos, enquanto na plataforma SPELL a pesquisa retornou 41 artigos como resultado, totalizando 241 artigos. Desse total, 229 artigos não atenderam aos critérios da pesquisa, que eram publicações que focavam LGBTs, dificuldades vivenciadas nas organizações e/ou no mercado de trabalho, aspectos estes observados por meio da leitura dos resumos dos artigos. Assim, a amostra final foi de 12 artigos.

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

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

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Neste tópico serão feitas a descrição e análise dos dados que engloba doze artigos, sendo: a maioria possui dois autores, há uma prevalência de autores masculinos (17 são homens e 13 são mulheres), dez artigos possuem Qualis CAPES na área de Administração (variando de A2 a B4) e prevalece a pesquisa qualitativa por meio de entrevistas e aplicação de questionários.

A leitura dos artigos permitiu que fossem identificadas dificuldades enfrentadas por lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais no mercado de trabalho. Dessa forma, optou-se por organizar a descrição e análise dos dados de maneira cronológica, partindo das dificuldades observadas antes do ingresso, passando pelo período de permanência e em seguida abordando o processo de demissão. Por fim, ainda foi possível identificar outras dificuldades, após a demissão e que foram listadas ao final do tópico.

4.1 Dificuldades observadas antes do ingresso na organização

Ao analisar os artigos, notou-se que algumas dificuldades da comunidade LGBT no processo de ingresso no mercado de trabalho se fizeram presentes. Neste sentido, este tópico dedica-se a levantar essas dificuldades que foram encontradas. Caproni Neto e Saraiva (2018) apresentam em seu trabalho diversos cenários de dificuldades e barreiras, entre elas as que dificultam o acesso de pessoas LGBTs ao mercado de trabalho. Em suas categorizações iniciais para o estudo, os autores apontam que o gay efeminado não consegue emprego, aspecto que é ilustrado por meio do depoimento de um dos seus entrevistado na pesquisa: “às vezes, perde oportunidade até de trabalho mesmo, porque o emprego não vai colocar uma borboleta flutuante para trabalhar lá na empresa (...) duvido que alguém te contrate.”(Caproni Neto; Saraiva, 2018, p. 204).

O trecho citado evidencia o preconceito e a estigmatização que os gays efeminados sofrem no mercado de trabalho antes mesmo do ingresso nas organizações, devido a aparência, fala, comportamento, entre outros fatores. Outro entrevistado por Caproni Neto e Saraiva (2018, p. 206) corrobora com isso ao dizer que “[...] você vai chegar lá todo desmunhecado, cheio de silicone na empresa, ninguém vai te dar emprego, bota um travesti, um transformista para trabalhar numa empresa, não entra [...]”. É perceptível como o estigma sobre os indivíduos LGBTs afeta sua colocação no mercado de trabalho, prejudicando principalmente os gays efeminados, as travestis e transexuais, especialmente as mulheres trans. Isso é confirmado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (2022) ao declarar em seu dossiê que a grande maioria das travestis e transexuais são empurradas para trabalhos precarizados e para a prostituição devido a falta de oportunidades.

Ainda sobre as dificuldades relacionadas ao processo de contratação, Santos, Silva e Cassandre (2017) apresentaram um estudo com o seguinte título: “Quem disse berenice, que ser gay é ser um bom vendedor de lojas de shopping?”. Nele os autores buscam compreender as relações de poder que resultam em um padrão normativo de contratação em shoppings. Existe um entendimento entre os contratantes e os contratados entrevistados de que há uma ligação entre o vendedor (indivíduo) gay e a moda, em que a afinidade com este mundo e o interesse em acompanhar novidades relacionadas ao tema o tornam um profissional mais preparado para atuar neste mercado, assim nas lojas de vestuário, cosméticos e departamentos em geral há uma falsa sensação de inclusão.

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

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

Na pesquisa de Santos, Silva e Cassandre (2017), fica evidente que há uma instrução aos contratantes, de determinadas áreas, de constituírem as ditas equipes diversificadas, a fim de reforçar uma capacidade de obtenção de melhores resultados organizacionais, ou de alcançar determinados mercados consumidores. Porém, espera-se que gays afeminados sejam contratados e aceitos, desde que sejam discretos, ou seja, demonstrem comportamentos dentro do espectro da masculinidade. Um dos contratantes, acredita que o gay notavelmente afeminado pode desestimular o cliente a entrar nas lojas, ao passo que o vendedor gay afeminado mais discreto, só é identificado

quando desenvolve maior intimidade. Para Santos, Silva e Cassandre (2017), os critérios de contratação, como competência e rentabilidade, por exemplo, estão intrinsecamente ligados à normatividade, baseado no padrão de gênero masculinizado.

Enquanto isso, Paniza e Cassandre (2018) apresentam um estudo que tem como objetivo analisar o discurso da Revista Exame de 2015 quanto à inclusão de pessoas LGBTs no mercado de trabalho. Fica evidente, ao longo do texto, que alguns grupos são privilegiados dentro da sigla LGBT em relação a outros. Embora a opressão exista, ela atinge de formas diferentes os corpos de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.

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

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

4.2 Dificuldades observadas durante o trajeto profissional na organização

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

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

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

De acordo com Moura e Nascimento (2019, p. 5) foi possível constatar que os gays afeminados “encontram dificuldades em ocupar cargos mais elevados na hierarquia da empresa [...] Tal preconceito nas organizações pode ter raízes em sua estrutura hierárquica que supervaloriza a tríade homem/masculinidade/heterossexualidade em detrimento de

mulher/feminilidade/homossexualidade”. Na pesquisa, os autores destacam o seguinte trecho de um dos seus entrevistados:

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

Há, portanto, um clima árido em que as "brincadeiras" são utilizadas para diminuir, reprimir ou tentar mostrar certa superioridade. Para além disso, o comportamento fora da masculinidade hegemônica determina ainda o tempo em que esses sujeitos permanecerão nas organizações, uma vez que a pesquisa constatou que a grande maioria desses sujeitos são contratados como "temporários". Os relatos presentes na pesquisa apontam que a dominação masculina também impede a criação de redes de solidariedade entre os/as sujeitos/as que são lidos como afeminados. Neste contexto os gays que são lidos socialmente como afeminados são rejeitados, vistos como menos capazes, associados ao exagero e muitas vezes esses sujeitos preferem retrair os seus comportamentos como estratégia de sobrevivência. É o que os autores denominam de não exposição, uma vez que “preferem não se assumir no ambiente de trabalho, ou evitam mostrar comportamentos associados à feminilidade, pois acreditam que tais traços não são aceitos pelas organizações e isso poderia trazer problemas no ambiente laboral” (Moura; Nascimento, 2019, p.12).

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

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

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

Percebe-se que o depoimento minimiza assim as diferentes formas de tratamento, os diferentes significados sociais existentes, atuando de forma a normalizar. Por fim, a diferenciação ocorre quando os sujeitos assumem a sua sexualidade a fim de lutar contra estereótipos, em especial pessoas que se engajam explicitamente em movimentos militantes LGBTs, como demonstra a fala de um entrevistado do estudo de Antunes et al (2021, p.14) a seguir:

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

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

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

Nesse caso, trata-se de uma estratégia de sobrevivência como indicado em diversos estudos (Santos, 2019; Irigaray E Freitas, 2013; Souza, Bianco E Silva, 2016). Um dos entrevistados da pesquisa de Caproni Neto e Saraiva (2018, p. 208) reforça a questão da existência do preconceito e da mudança de postura como estratégia de sobrevivência ao responder o seguinte:

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

Nota-se, por esse trecho, que o preconceito e a discriminação estão de fato presentes nas organizações, de forma explícita ou de forma velada, e, de acordo com o entrevistado, a postura adotada pelo indivíduo LGBT é capaz de influenciar de que forma o preconceito vai se manifestar. O estigma da feminilidade nas organizações também foi objeto de estudo de Renan Gomes de Moura e Rejane Prevot Nascimento (2020), que buscaram compreender também a influência no comportamento do corpo de colaboradores destas instituições.

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

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

A masculinidade também exerce domínio no espaço de trabalho quando acredita que corpos dentro do espectro da feminilidade são considerados menos capazes de cumprir suas funções, pela

personalidade ou fisionomia dos indivíduos ali inseridos. Alguns entrevistados acreditam que indivíduos femininos, sobretudo os gays, são considerados inadequados para o ambiente de trabalho. Segundo eles, serão contratados pelas empresas os indivíduos que apresentarem comportamentos heteromasculinos. Um dos entrevistados relata que não conseguiu promoção na empresa por apresentar comportamentos afeminados, e por esse comportamento ser lido como algo ruim.

A pesquisa de Moura e Nascimento (2020) revela ainda que alguns sujeitos gays, já sentiram culpa ou não acreditaram no próprio potencial para desempenhar funções dentro dos espaços de trabalho por serem gays. A insegurança é uma constante, o que também limita a atuação. Os estereótipos criados acabam por reforçar a crença de que só é promovido se atender a padrões de comportamento, vestimenta, fala e posicionamento, o que acaba interferindo na autoestima.

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

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

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

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

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

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

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

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

A maioria dos entrevistados não apontou dificuldades ou barreiras quanto ao crescimento e evolução da carreira, segundo eles a capacidade e o desempenho profissional não são influenciados pela orientação sexual, pois a vida privada e a vida profissional não se misturam na visão deles. Isso fica evidenciado a seguir quando o entrevistado da pesquisa de Silva et al (2013) diz que “Jamais. Porque me afirmo pelo que faço e para o que me formei e não pela orientação sexual que possuo”. De forma curta e sucinta, o entrevistado afirma que a sua sexualidade não influencia no seu progresso de carreira, cujo sucesso depende única e exclusivamente do seu próprio desempenho. Essa afirmação vai na contramão do que levantaram Soares e Sander (2018), ao identificar que a orientação sexual é uma grande barreira no desenvolvimento de carreiras de pessoas LGBTs.

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

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

Lésbicas e travestis relatam neste estudo que as violências são múltiplas, estão desde o discreto silêncio do não atrito até as ameaças, agressões verbais, físicas e assédios morais. Em especial, as travestis, que segundo as análises das empirias dos autores são lidas como “não humanas”, tratadas como objetos, são cotidianamente testadas a provar seu desempenho e a qualquer deslize a cobrança

apresenta-se maior. A “violência interpessoal que as travestis sofrem é exatamente o fato de serem tratadas como destituídas de humanidade” (Carrieri; Souza; Aguiar, 2014, p. 12) e por serem destituídas dessa humanidade, patrões e clientes se sentem no direito de agredi-las fisicamente.

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

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

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

4.3 Dificuldades observadas no desligamento da organização

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

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

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

trabalho. Ou seja, é um processo marcado por opressões e ausências de direitos.

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

4.4 Outras dificuldades relatadas

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

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

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

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

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

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

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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

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

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

Por fim, é fundamental que todos sejam responsáveis e se envolvam no intenso processo de combate ao preconceito, à discriminação, ao assédio moral e a todas as formas de intimidação e exclusão à comunidade LGBT no mercado de trabalho, além da constante defesa dos direitos humanos, sociais e sexuais para além do ambiente profissional, dessa população que é tão violentada e atacada por (re)existir.

REFERÊNCIAS

- Almeida, A. C; Martins, M. A. C. Discriminação por Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Mercado De Trabalho: uma visão crítica sobre a jurisprudência trabalhista no Brasil. RIDB – Revista do Instituto do Direito Brasileiro, v. 2, p. 13253-13271, 2013.
- Alves, Ma.; Galeão-Silva, L. A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. RAE - Revista de Administração de Empresas, v. 21, p. 18-25, 2004.
- Antra. Dossiê Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021. ANTRA, 2022.
- Antunes, C. V. et al. "Eu tento não me esconder, nunca": estratégias utilizadas por profissionais gays e lésbicas para minimizar estigmas sexuais nos espaços de trabalho. Sexualidad, Salud y Sociedad - Revista Latinoamericana, [S.l.], n. 37, p. e21205, Jun. 2021. ISSN 1984-6487.
- Bonassi, C. B. et al. Vulnerabilidades mapeadas, violências localizadas: experiências de pessoas travestis e transexuais no Brasil. Quaderns de Psicologia, v. 17, n. 3, 2015, p. 83-98.

- Borrilo, D. (2009). A Homofobia. Em T. Lionço & D. Diniz (Orgs.) *Homofobia & Educação: um desafio ao silêncio* (pp.15-46). Brasília: LetrasLivres.
- Butler, Judith. *Gender Regulations*. In: _____. *Undoing Gender*. New York, London: Routledge, 2004, pp.40-56. *Cadernos Pagu* [online]. 2014, n. 42, pp. 249-274.
- Butler, J. *Problemas de gênero – feminismo e subversão da identidade*. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012, p. 24-25.
- Caproni Neto, H. L.; Saraiva, L. A. S. Bicalho, R. A. *Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out*. *RPCA - Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, jan./mar. 2014.
- Caproni Neto, H. L.; Saraiva, L. A. S. *Masculinidades, trabalho e reprodução de preconceitos: um estudo com trabalhadores gays, lésbicas e bissexuais*. *Revista de Administração IMED, Passo Fundo*, v. 8, n. 1, p. 191-215, ago. 2018. ISSN 2237-7956.
- Carrieri, A. De P.; Souza, E. M. De; Aguiar, A. R. C. *Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais*. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014.
- Colling, L. *Gênero e sexualidade na atualidade*. Salvador: UFBA, Instituto de Humanidades, Artes e Ciência; Superintendência de Educação à Distância, 2018.
- Costa, A. M. M. *A discriminação por orientação sexual no trabalho – aspectos legais*. In: POCAHY, Fernando. (Org.). *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*. Porto Alegre: Nuances, 2007.
- Cross, E.Y. *Making the Invisible Visible*. *Healthcare Forum*, v.35, n.1, 1992.
- Dantas, J. V. D.; Gomes Filho, A. S. *Diversidade de Gênero no Mercado de Trabalho / Gender Diversity in the Labor Market*. ID on line. *Revista de psicologia, [S.l.]*, v. 13, n. 48, p. 26-39, dez. 2019. ISSN 1981-1179.
- Farinha, C. A. *Um olhar sobre a inclusão da diversidade sexual nas organizações*. *Perspectivas em Políticas Públicas, [S. l.]*, v. 10, n. 2, p. 211–240, 2017.
- Ferraz, C. V.; Leite, G. S. *A desconstrução da relevância jurídica do sexo biológico em face da identidade de gênero na transexualidade: a tutela jurídica da mulher transgênero*. *Conpedi Law Review [Internet]*. 2016;1(1):67-87.
- Ferreira, R. E Siqueira, M. *O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas*. In: *Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Rio de Janeiro: Enanpad, 2007.
- Fleury, M. *Gerenciando a Diversidade Cultural: experiência de empresas brasileiras*. In *RAE – Revista de Administração de Empresas*, v. 40, n.3, p.18-25. São Paulo: julho / setembro, 2000.
- Gomes, R.; Felix, B. *O self no armário: uma teoria fundamentada sobre o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho*. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, RJ, v. 17, n. 2, p. 375–388, 2019.
- Gonçalves, J. R.; Lustosa, G. R.. *Análise do conhecimento de enfermeiros relacionado à assistência à população LGBT*. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos, [S. l.]*, v. 2, n. 5, p. 226–239, 2019.
- Herek, G. M.; Mcemore, K. A. *Sexual prejudice*. *Annual Review of Psychology*, 64, 309–333, 2013.
- Irigaray, H. A. R.; Freitas, M. E. *Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho*. *Organizações & Sociedade*, v. 18, n. 59, art. 3, p. 625-641, 2011.
- Jesus, J. G. *Feminismo e identidade de gênero: elemento para a construção da teoria transfeminista*. *Anais do Fazendo Gênero 10*. Florianópolis, 2013, p. 1-10.
- Jesus, J. G. *Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos*. Brasília, 2012.
- Kandola, Rajvinder; Fullerton, Johanna. *Diversity: more than just an empty slogan*. *Personnel Management*; v. 26, n.11, Nov 1994.
- Kotlinski, K. *Diversidade Sexual - Uma breve introdução*. *Coleção Quebrando Tabus LGBTQIA+*, 2021.
- Machado, H. V; Kopitke, B. *A identidade no contexto organizacional: perspectivas múltiplas de estudo*. In: *Encontro De Estudos Organizacionais, 2., 2002, Recife*. *Anais... Recife: Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE: ANPAD, 2002. 1 CD*.
- Melo, L. M. S. et al. *Adeus ao binário: o direito à diversidade sexual como pauta nas relações de trabalho*. *RBEH - Revista Brasileira de Estudos da Homocultura*, Vol. 03, n. 10, p. 349-369, Abr./Jun., 2020.
- Menezes, M. S.; Oliveira, A. C.; Nascimento, A. P. L. *LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações*. *E-book CONQUEER... Campina Grande: Realize Editora, 2018. p. 419-430*.

- Moura, R. G. De; Nascimento, R. P. O estigma da feminilidade nas organizações: um estudo a partir da visão de sujeitos gays. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, [S.l.], v. 19, n. 2, p. 203-226, maio 2020.
- Moura, R. G. De; Nascimento, R. P. O gay afeminado nas organizações: uma tensão permanente com padrões heteronormativos. *Revista Estudos Feministas*, v. 29, n. 1, p. 1-15, julho 2021.
- Nkomo, S. M.; Cox JR., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: Clegg, S. R.; Hardy, C.; Nord, W. R. (Org.). *Handbook de Estudos Organizacionais: Modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais*. 1 ed. 4. reimpressão. pp. 332-358. São Paulo: Atlas, 2007.
- Paniza, M. D. R.; Cassandre, M. P. Tudo Muda para quem? O Discurso da Revista Exame sobre Diversidade na Reportagem de Capa “Chefe, Eu Sou Gay”. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, [S. l.], v. 7, n. 2, 2018.
- Pereira, J. B. C.; Hanashiro, D. M. M. A gestão da diversidade: uma questão de valorização ou de dissolução das diferenças? In: Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração, 2007. Rio de Janeiro. Anais... XXXI EnANPAD. 2007.
- Ragins, B.; Cornwell, J. Walking the line: fear and disclosure of sexual orientation in the workplace. *Academy of Management Proceedings*, v. 2001, n. 1, p. 1-1, 2001.
- Rodrigues, M. C.; Nardi, H. C. Diversidade sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo. *Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades*, v. 2, n. 03, 27 nov. 2012.
- Rosa, L. C. A LGBTfobia como fenômeno cultural e seus impactos psíquicos. 2017. 116 f. Monografia (Graduação) - Faculdade de Ciências da Educação e Saúde, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2017.
- Sant’anna, M. S.; Daspett, C. (2007). “O pote de ouro no final do arco-íris”: Casais e famílias homossexuais. In A. L. de M. Horta & M. Feijó (Eds.), *Sexualidade na família* (pp. 161-174). São Paulo, SP: Expressão e Arte.
- Santos, N. S.; Silva, L. F. M.; Cassandre, M. P. Quem disse Berenice, que ser gay é ser um bom vendedor de lojas de shopping? *RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 7, n.3, p. 86-112, 2017.
- Santos, S. M. de M. dos. Diversidade sexual: fonte de opressão e de liberdade no capitalismo. *Argumentum*, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 8-20, 2017.
- Saraiva, L. A. S; Irigaray, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.
- Silva, A et al. Sentido do trabalho e diversidade: um estudo com homossexuais masculinos. *Revista ADM.MADE*, v. 17, n. 2, p. 85-105, 2013.
- Silva, A. K. L. S. Diversidade sexual e de gênero: a construção do sujeito social. *Rev. NUFEN*, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 12-25, 2013.
- Silva, J. M. Gênero e Sexualidade na análise do espaço urbano. *Revista Geosul*, Florianópolis, v. 22, n. 44, p. 117-134, 2007.
- Soares, A. P.; Sander, A. A diversidade nas organizações e os obstáculos na ascensão profissional de colaboradores LGBT. *Revista Metodista de Administração do Sul*, v. 3, n. 4, 2018.
- Souza, E. C. P.; Martins, C. B.; Souza, R. B. de. As representações sociais de secretários executivos gays: questões de gênero e diversidade no trabalho. *Revista Gestão e Conexões = Management and Connections Journal*, v. 4, n. 1, p. 116-139, jan/jun 2015.
- Stangor, C. (2009). The study of stereotyping, prejudice, and discrimination within social psychology: a quick history of theory and research. In: T. D. Nelson (ed.) (2009). *Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination* (pp. 1-23). New York: Psychology Press.
- Tagliaferro, L; et al. Concepciones sobre el sexo biológico y la intersexualidad transmitidas en la enseñanza universitaria de la determinación del sexo. *Revista de Educación en Biología*, 24(2), 9-21.
- Thomas, R. R. Jr. Redefining Diversity, *Human Resources Focus*, v.73, n.4, Apr.1996.
- Torres, M. A. A diversidade sexual na educação e os direitos de cidadania LGBT na escola. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.