



**UFRJ – UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**

**Faculdade de Administração e Ciências Contábeis - FACC**

**IGOR ESPERANÇA PADRENOSSO**

**PERCEPÇÕES DE LGBTFOBIA DENTRO DO MERCADO DE TRABALHO**

Rio de Janeiro / Junho / 2019

IGOR ESPERANÇA PADRENOSSO

**PERCEPÇÕES DE LGBTFOBIA DENTRO DO MERCADO DE TRABALHO**

**Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FACC/UFRJ).**

**Orientador:** Prof. Antônio Eugênio Valverde Mariani Passos

RIO DE JANEIRO  
Junho / 2019

IGOR ESPERANÇA PADRENOSSO

**PERCEPÇÕES DE LGBTFOBIA DENTRO DO MERCADO DE TRABALHO**

**Monografia apresentada como requisito parcial à  
obtenção do grau de Bacharel em Administração à  
Faculdade de Administração e Ciências Contábeis  
da Universidade Federal do Rio de Janeiro  
(FACC/UFRJ), aprovada por:**

---

**Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Rita de Cássia Monteiro Afonso, Universidade Federal do Rio de Janeiro  
Professor Leitor**

Dedico esse trabalho ao amigo Rodrigo Carvalho que esteve presente em todos os anos de graduação, tornando-a mais leve e produtiva. Agradeço a todos os outros amigos que também acompanharam meu processo de amadurecimento e crescimento ao longo do período que estive na UFRJ.

## RESUMO

Com o passar dos anos o tema LGBT cada vez mais se fez presente nas mídias e plataformas de comunicação. O Grupo Gay da Bahia, ONG especializada em assuntos LGBTs afirma que o Brasil é o país que mais mata homossexuais no mundo, só em 2017 foram 445 vítimas fatais de crimes impulsionados pelo ódio a orientação sexual ou identidade de gênero. Pensando nisso, o presente estudo tem como objetivo observar e analisar como os LGBTs são tratados em organizações de diversos ramos de atuação, levando em consideração as percepções de discriminação e preconceito de pessoas com orientação sexual ou identidade de gênero diferentes das cisheteronormativas e que estão ou já estiveram em contato com o mercado de trabalho. Através de uma pesquisa quantitativa realizada com 84 pessoas foi possível comparar tais percepções com teorias, tentando compreendê-las e explicá-las através da ótica de pesquisadores do tema, constatou-se que a LGBTfobia ainda é bastante presente no cotidiano de trabalho dessas pessoas e causam danos a suas saúdes físicas e mentais.

**PALAVRAS-CHAVE:**LGBTfobia, LGBT, Orientação Sexual, Identidade de Gênero, Gestão da Diversidade.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
1.1 Formulação do problema: .....	8
1.2 Objetivo Geral: .....	9
1.3 Objetivos Específicos: .....	9
1.4 Justificativa:.....	9
<b>2. REFERÊNCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>11</b>
2.1 A orientação sexual e a identidade de gênero: .....	11
2.2 A normatividade e a LGBTfobia: .....	12
2.3 LGBTfobia nas organizações: .....	14
2.4 A Diversidade nas organizações:.....	17
<b>3. METODOLOGIA .....</b>	<b>19</b>
3.1 Tipo de pesquisa: .....	19
3.2 Participantes da pesquisa: .....	20
3.3 Procedimentos de coleta e de análise de dados: .....	20
<b>4. RESULTADOS.....</b>	<b>23</b>
4.1 Demografia: .....	24
4.2 Oportunidade de emprego:.....	24
4.3 Percepções de LGBTfobia: .....	25
<b>5. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>28</b>
5.1 Oportunidades de emprego: .....	28
5.2 Percepções de LGBTfobia: .....	29
<b>6. CONCLUSÃO .....</b>	<b>33</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>34</b>
<b>Apêndice A - Formulário on-line de pesquisa.....</b>	<b>36</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Um estagiário de uma empresa de energia do Rio de Janeiro relatou que em uma de suas rotinas de trabalho teve que auxiliar um assessor de um dos diretores da empresa em determinada atividade, ao final, ambos entraram a sós no elevador, o assessor virou-se para o estagiário, o observou por um tempo e lhe perguntou: “Como você conseguiu trabalhar aqui?”. O estagiário ficou envergonhado e respondeu: “Pelo processo seletivo, assim como a maioria dos funcionários”. Não satisfeito, o assessor disse: “Pelo seu perfil, achei que só poderia ter sido por indicação de alguém”. O jovem sentiu-se ofendido e humilhado, como se o seu perfil não estivesse condizente com o mundo corporativo. Pensou em levar a situação para os gestores, mas preferiu manter em segredo por medo de que a história causasse maiores transtornos.

Trata-se de um estagiário homem, jovem, com muitas tatuagens aparentes, que usa vestimentas não comuns ao ambiente de trabalho, gay e com trejeitos afeminados. Não é possível afirmar com exatidão o que levou o assessor a fazer tais comentários, mas o jovem acreditou que sua orientação sexual, sua forma de se vestir e seu jeito, foram os fatores determinantes para que o caso acontecesse, sendo motivado por LGBTfobia. O medo de levar o ocorrido à frente, demonstra a falta de confiança na gestão e nas políticas de inclusão e diversidade da empresa.

A empresa onde o caso ocorreu, situa-se no Rio de Janeiro e trabalha com comercialização de energia. Possui 11 mil funcionários, onde cerca de 80% são homens e apenas 29% possuem nível superior completo, já que a maior parte de seu quadro de funcionários são eletricitas ou entregadores de boleto de cobrança. Não se sabe ao certo qual a porcentagem de empregados que se autodeclaram LGBTs. A empresa não possui nenhum tipo de campanha de inclusão, seja racial, de gênero ou de orientação sexual. Esse cenário é comum em diversas organizações, onde é possível afirmar que outros casos de preconceito, incluindo a LGBTfobia, acontecem diariamente.

A LGBTfobia é a manifestação de hostilidade, medo, aversão ou repulsa em relações a pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e outras que fogem do padrão heteronormativo e historicamente essas pessoas foram colocadas como inferiores, marginais ou excêntricas de acordo com as normas sociais. É uma violência física ou psicológica presente desde em insultos e piadas até a agressão física e assassinatos (BORILLO, 2010). No Brasil, essa prática continua bastante forte em todos os setores da sociedade, o Grupo Gay da Bahia (GGB), ONG que há 38 anos coleta estatísticas sobre violência contra pessoas

LGBTs informou que em 2017 foram registrados 445 casos de homicídios motivados por ódio a orientação sexual ou identidade de gênero no país, número 30% maior em relação ao ano anterior (343 casos).

Entre as várias faces em que a LGBTfobia pode se apresentar, existe o medo de que a heterossexualidade perca sua hierarquia social e a masculinidade perca seu papel de prestígio dentro da sociedade, esses dois conceitos culturalmente colocam tudo que lhes é diferente como imoral, patológico, acidental e até mesmo destruidores da civilização (BORILLO 2010). Essa ótica está fortemente ligada a heteronormatividade que diz respeito aos parâmetros de sexualidade e comportamentos que são impostos socialmente a todos (RODOLPHO, 2011).

No âmbito das organizações e da produção teórica da administração, um dos conceitos estudados é a diversidade que é compreendida como tudo aquilo que se distancia das características de homens, brancos, heterossexuais e sem deficiências (NETO, 2013). Nessa ótica, a gestão da diversidade é a forma de administrar as diferentes pessoas dentro de uma mesma empresa, garantindo que o ambiente organizacional seja realmente inclusivo e produtivo para todos (FLEURY, 2000).

Conforme o passar dos anos, a entrada e permanência de LGBTs no mercado de trabalho tornou-se cada vez mais comum e a gestão da diversidade cada vez mais necessária, pessoas não heterossexuais podem enfrentar diversos preconceitos como ridicularização e uso do humor de forma agressiva (IRIGARAY, 2010) e discriminações no trabalho como assédio moral e sabotagem (SIQUEIRA, 2009).

### **1.1 Formulação do problema:**

A LGBTfobia está presente em todos os setores da sociedade, incluindo o mercado de trabalho. Com o passar dos anos, a entrada e permanência de LGBTs no mercado de trabalho seria inevitável, apesar de ainda hoje um grande número de LGBTs continuam desempregados ou em subempregos e muitos estão em organizações que não se prepararam para a entrada e permanência desse público. Esse novo contexto de inclusão obrigou os gestores a adotarem novas estratégias para manter um bom clima organizacional e produtividade, fazendo com que os indivíduos se relacionem com todos os tipos de pessoas (IRIGARAY, 2007). Infelizmente, muitos colaboradores e gestores não estavam preparados para lidar com a diversidade nas organizações e casos de LGBTfobia no mundo corporativo podem acontecer de diversas maneiras, desde as menos agressivas, como o uso do humor de



forma homofóbica (IRIGARAY, 2010), até as mais prejudiciais como agressões físicas ou verbais.

Um estudo realizado em 2016 pelo Center for TalentInnovation realizada em diversos países, incluindo o Brasil, mostra que 61% dos trabalhadores LGBTs do país escondem a sua orientação sexual dentro da empresa e 49% dos entrevistados disseram ser assumidos, mas não se sentem confortáveis para falar abertamente do assunto. Isso mostra que em muitas empresas não houve a preocupação com o bem estar do LGBT, não promovendo um ambiente inclusivo e uma cultura de respeito dentro da organização.

Nesse cenário, esse estudo busca entender as percepções de preconceito e formas de tratamento pela ótica de pessoas LGBTs que estão em organizações.

## **1.2 Objetivo Geral:**

Analisar as percepções de LGBTfobia de funcionários LGBTs que estão inseridos em ambientes corporativos ou mercado de trabalho de diversos setores da economia.

## **1.3 Objetivos Específicos:**

- Analisar se as empresas têm a preocupação de oferecer um ambiente acolhedor para seus funcionários.
- Observar as principais reclamações e buscar situações em comum entre elas.
- Analisar diferentes visões dentro do público LGBT.
- Comparar as percepções de preconceito nos diversos setores da economia.
- Observar as mudanças de percepções de LGBTfobia.
- Analisar como o funcionário LGBT é tratado dentro da organização.

## **1.4 Justificativa:**

Atualmente muito se discute sobre direitos LGBTs e, apesar dessa pauta ser antiga, alguns ganhos ainda são bem recentes, como a união civil entre pessoas do mesmo sexo e adoção de nome social na identidade civil de pessoas trans, por exemplo. Esses são direitos básicos e comuns para pessoas heterossexuais, mas que sempre foram negados a pessoas LGBTs. Mesmo após a conquista desses e outros direitos, muitos ainda se mostram contrários a esses avanços da sociedade, demonstrando preconceito e falta de informação, visto que a evolução jurídica e cultural não foi suficiente para garantir às pessoas LGBTs uma vivência livre e respeitada na sociedade.

O ambiente organizacional muitas das vezes se mostra propenso a situações de intolerância, sejam elas racial, de gênero, LGBTfóbica e outros, em que esses preconceitos já estão enraizados na cultura da organização. Geralmente é bem fácil de encontrar os valores da organização espalhados pela empresa e com fácil acesso a todos os seus colaboradores, porém o indivíduo é colocado em uma cultura organizacional onde o lucro, o resultado e o cumprimento de suas metas são, muitas das vezes, mais importantes que esses valores (NUNES, 2013). Uma empresa é composta por diversos tipos de pessoas com os mais variados estilos de vida, o preconceito ligado a um ambiente competitivo e hostil pode fazer com que indivíduos se calem e se escondam para garantir sua empregabilidade (IRIGARAY, 2007).

A discriminação por orientação sexual é tão comum no mercado de trabalho que pode inclusive chegar a restringir o campo de atuação de um profissional assumidamente LGBT (CRUZ, 2005), um homem gay afeminado é mais aceito em áreas da beleza, mas enfrenta grande dificuldade de permanência no campo militar, por exemplo, excluindo e desperdiçando grandes talentos. O tema da diversidade sexual no ambiente corporativo precisa ser tratado, pois é um meio de buscar esclarecimentos e teorias que embasem novas políticas de gestão, estimulando as empresas e seus líderes a cada vez mais programarem práticas que tornem esse ambiente mais acessível e seguro.

Existem alguns estudos sobre a temática daLGBTfobia dentro das organizações, onde é muito comum estudar os motivos e as causas dessas práticas discriminatórias. Esse trabalho traz como objetivo principal, estudar as percepções de pessoas LGBTs que estão dentro dos ambientes organizacionais, analisando como se sentem e comparando com diversos pontos de vista e vivências diferentes.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 A orientação sexual e a identidade de gênero

Para compreender o trabalho, é necessário explicar algumas expressões e conceitos que serão utilizados com frequência e estão presentes na literatura sobre o tema. A primeira delas é a orientação sexual que se tornou objeto de estudo da psicologia com o olhar voltado para o entendimento das atitudes e características sociais da psicologia apenas recentemente, já que o foco era a homossexualidade como uma patologia e um transtorno mental. (CONCEIÇÃO; NOGUEIRA, 2010). Isso acontecia devido à sociedade acreditar que a heterossexualidade é um fenômeno natural, associado à capacidade reprodutiva e a homossexualidade ser um comportamento específico de determinados grupos de indivíduos, configurando patologia (MENEZES, 2010). Aos poucos essa visão vem mudando, devido a grandes esforços da população LGBT, ativistas e profissionais da saúde mental para garantir direitos e conscientizar a população, mas ao mesmo tempo é possível ainda perceber preconceitos e opressão em relação aos LGBTs (CONCEIÇÃO; NOGUEIRA, 2010).

Podemos definir, a orientação sexual como a direção do desejo sexual e afetivo de uma pessoa, podendo ser para o mesmo sexo (homossexual), para o sexo oposto (heterossexual) ou para ambos (bissexual) (RIOS, 2001). A orientação sexual, então, é o envolvimento emocional, amoroso e sexual de indivíduos, que compartilham comportamentos e pensamentos semelhantes, aderindo a uma comunidade de pessoas que possuem a mesma orientação sexual (APA, 2008). É importante ressaltar que todas as orientações sexuais são naturais e os indivíduos nascem com elas. Esse conceito serve como um fortalecimento político e acaba indo contra a ideia de que a sexualidade é uma escolha racional. A orientação sexual está diretamente ligada ao desejo e por isso não devemos falar “opção sexual”, já que o desejo não se trata de uma escolha racional (SILVA, 2014).

Existem três dimensões mais conhecidas e estudadas, são elas: heterossexual, homossexual e bissexual. A heterossexualidade tratado desejo sexual e/ou envolvimento emocional ou amoroso direcionado a pessoas de sexos diferentes (APA, 2008). A bissexualidade pode ser definida como o desejo sexual voltado para ambos os sexos (RIOS, 2001), por muitas vezes a pessoa bissexual é pouco aceita no movimento LGBT, por permear entre os dois mundos e suas lutas são vistas com menos seriedade (LEWIS, 2012). Levando em conta que o tema da bissexualidade ainda é pouco tratado na literatura acadêmica, ainda existe muito desconhecimento e ignorância sobre a causa (NOGUEIRA, 2010). A

homossexualidade, por definição, é a atração e desejo sexual e afetivo por pessoas do mesmo sexo, podendo ser gay quando se trata de dois homens ou lésbica quando se trata de duas mulheres (APA, 2008).

A orientação sexual é construída de acordo como o modo que o sujeito vive seus desejos e prazeres, podendo exercer diferentes formas. Esses sujeitos também se identificam socialmente como masculinos e femininos, construindo suas identidades de gênero. É evidente que essas identidades se relacionam e acabam confundindo nossas linguagens e práticas quando tratamos do tema, no entanto elas não são a mesma coisa (LOURO, 1997). Ambas as identidades, sexual e de gênero, são processos complexos que sofrem constantes influências da sociedade, que obriga o sujeito a seguir um modelo normativo único, tendo a heterossexualidade e o cisgênero como ideal e aceito e tudo que foge disso, como anormal e passível de exclusão (SILVA, 2006). A orientação sexual e a identidade de gênero são dois conceitos diferentes, que podem se comunicar, mas não dependem um do outro, pessoas transgêneros e cisgêneros podem ter qualquer orientação sexual (JESUS, 2014).

Podemos definir a identidade de gênero como a experiência individual e particular de cada indivíduo em relação ao seu gênero, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído ao nascer (ICJ, 2007). É a forma com que a pessoa se identifica com o gênero (sendo ele: masculino, feminino, não binário), podendo ser “cisgênero” que são pessoas que se identificam com o gênero que foi atribuído ao nascer, e “não-cisgênero” que são pessoas que não se identificam com o gênero que lhes foram atribuídos, como as travestis, transexuais, transgêneros, etc. O que é realmente relevante para a definição de ser homem ou mulher é como a pessoa se percebe e se expressa socialmente (JESUS, 2012). A transexualidade diz respeito a indivíduos que se identificam com outro gênero diferente do seu sexo biológico, essa pessoa é vulgarmente conhecida como transexual (NOGUEIRA, 2010). Esse conceito está dentro de transgênero, que é relativamente recente e abraça outras identidades ou expressões de gênero que são diferentes das convencionalmente aceitas (APA, 2008).

## **2.2 A normatividade e a LGBTfobia**

Para Fleury (2000) a diversidade pode ser definida como a interação de pessoas com diferentes identidades no mesmo sistema social, onde existe um grupo que foi historicamente privilegiado em termos de recursos econômicos e de relações de poder (como os brancos em relação aos negros), esse grupo é denominado “maioria”, enquanto o grupo que foi prejudicado é chamado de “minorias”. Essa ideia vem desde a época da colonização onde se

construiu uma nação baseada em uma cultura escravagista e o valor das pessoas era de acordo com suas posses, relações sociais, parentescos e a cor da pele. Com o passar do tempo, essa cultura foi perdendo a força, mas ainda está muito enraizada na sociedade (MORENO, 2009). Então, esses dois conceitos não estão ligados à quantidade de pessoas em si, mas sim as relações sociais e formas de discriminação de um grupo sobre o outro.

Heteronormatividade, como o próprio nome sugere, é uma visão que procura padronizar o modo de viver e os desejos das pessoas, sendo somente aceito o masculino/feminino e a heterossexualidade como a única orientação sexual possível (MEYER, 2011). Há uma ligação entre orientação sexual, gênero e sexo biológico, onde o indivíduo deve apresentar comportamentos heterossexuais para ser aceito na sociedade (COSTA, 2015). Essa forma de pensar ajuda a afirmar e embasar preconceitos e está duramente enraizada na nossa cultura, onde o “normal” e o “aceitável” pela sociedade é o padrão heteronormativo.

Atualmente existe o conceito de cisnormatividade, onde se fala da imposição em relação ao comportamento de gênero de uma pessoa, aceitando apenas o que é cis, ou seja, a coerência do sexo biológico designado ao nascer e a expressão de gênero. Esse modelo imposto a todas as pessoas influencia também as pessoas trans, onde só são minimamente aceitas as pessoas que através de hormônios e cirurgias conseguiram se aproximar dos padrões de masculino e feminino da sociedade (JARDIM, 2016). Podemos citar como exemplo mulheres esportistas que através de seus treinamentos desenvolveram músculos e tiveram seus corpos masculinizados, por esse fato a sociedade a lê como lésbica.

Quando se fala em cis heteronormatividade, entende-se que tanto o padrão heterossexual quanto o padrão cisgênero são os reguladores das relações sociais, obrigando as pessoas a se comportarem com relação a gênero e sexualidade da mesma forma, influenciando nas vestimentas, interações sociais, trejeitos e maneiras de falar (JARDIM, 2016).

O termo homofobia surgiu na década de 70 para designar o medo de estar em contato ou no mesmo lugar que uma pessoa homossexual. Com o passar dos anos o termo também passou a ser bastante utilizado para nomear o fenômeno de aversão, hostilidade, violência e medo contra homossexuais, onde o objeto de ódio não é a pessoa, mas sim a homossexualidade como fenômeno social e cultural (BORILLO, 2010). Para Daniel Welzer-Lang (2001, p. 465), a homofobia é “a discriminação contra as pessoas que mostram, ou a quem se atribui, algumas qualidades (ou defeitos) atribuídas ao outro gênero”. Outras definições também foram encontradas, porém todas elas são equivalentes e incluem lésbicas, bissexuais, transexuais e outras pessoas que fogem a heteronormatividade.

A palavra homofobia foi diversas vezes problematizada, pois reúne uma grande diversidade de grupos sociais que sofrem preconceito de formas diferentes, surgindo a necessidade de criar denominações específicas, como lesbofobia e transfobia (BRASIL, 2012). Por isso, nesse trabalho, será usado o termo LGBTfobia, pois é mais abrangente e tem menos chance de excluir algum grupo social. Entende-se, então, LGBTfobia como o preconceito, discriminação e demais violências contra pessoas em função da sua orientação sexual e/ou identidade de gênero sendo eles diferentes das normas cisheteronormativas (BRASIL, 2012).

Para Moreno (2009) discriminação é o ato injusto de distinção contra uma pessoa apenas por pertencer a um determinado grupo social, causando a exclusão desse indivíduo e negando seus direitos. Deve-se atentar ainda sobre a discriminação indireta, onde nem sempre existe a intenção de ofender ou agredir, mas mesmo assim causa desconforto. Esse conceito está bastante ligado ao contexto social e a heteronormatividade, pois tudo aquilo que é pertencente à vida heterossexual é considerado natural, neutro e imparcial (RIOS, 2001). Essa forma de preconceito está presente diariamente em nossos ciclos sociais, através de comentários como “que bonito, nem parece que é gay” ou então “tudo bem ser gay, mas não precisa demonstrar na minha frente”. Essas atitudes perpetuam uma “superioridade” dos heterossexuais e são aceitas sem grandes discussões, sendo consideradas como humor, porém acabam por apenas reforçar estereótipos e exclusões (IRIGARAY, 2010).

A heteronormatividade e a LGBTfobia são conceitos que estão fortemente conectados, já que a LGBTfobia é comportamento de violência, ódio e exclusão contra pessoas não heterossexuais e a heteronormatividade busca estabelecer a heterossexualidade como padrão normal de comportamento.

### **2.3 LGBTfobia nas organizações**

Com a visível diminuição do preconceito e a maior aceitação dos LGBTs na mídia, empresas passaram a adotar a gestão da diversidade, onde procuram inserir minorias em seus ambientes de trabalho, visando o atendimento a exigências legais (inclusão de pessoas com deficiência) e a melhora no desempenho empresarial (SAJI, 2005). Apesar do discurso igualitário, a LGBTfobia está presente nas organizações, onde a ausência de políticas específicas para o combate dessa prática dificultam o acesso e a permanência de LGBTs nas empresas. Para Siqueira, Saraiva, Carrieri, Lima e Andrade (2006) a discussão da LGBTfobia no mercado de trabalho é muito maior e mais profunda do que apenas exigir direitos iguais

aos heterossexuais, pois o LGBT vivencia diversas discriminações, entre elas: o processo de seleção onde pode perder a vaga se a empresa notar sua orientação sexual ou identidade de gênero; a perda de possíveis promoções; avaliação de desempenho influenciada por preconceito e até mesmo demissões. A discussão sobre a LGBTfobia no trabalho vai muito além de pedir por benefícios igualitários, ela engloba as relações de poder e a cultura heteronormativa existente dentro das organizações (SIQUEIRA, 2006).

Ainda existe no mundo corporativo a ideia de restrição de locais de trabalho para pessoas LGBTs. Saraiva (2012) relata que esses estereótipos de trabalho foram criados através de características observadas a distância, elaborando categorias de trabalho ideais para essas minorias. Desse modo, algumas profissões desvalorizadas socialmente foram atribuídas aos homossexuais com trejeitos femininos, como cabeleireiro, maquiador, costureiro e outras profissões que são atreladas ao universo feminino e ao mesmo tempo profissões vistas socialmente como masculinas como motoristas e esportistas foram atribuídas a lésbicas que possuem comportamentos associados com a masculinidade (SARAIVA, 2012).

No que diz respeito a travestis e transexuais, essas continuam estereotipadas como se suas únicas oportunidades de trabalho sejam em pequenas organizações voltadas para a estética, entretenimento noturno em casa de shows ou são condenadas socialmente para a prática da prostituição (IRIGARAY, 2012). Kulick (2008) afirma que não há espaço para travestis e transexuais no mercado de trabalho já que lhes são negados vários direitos básicos de vivência em sociedade, como limitação de acesso a espaços públicos e violências diárias que podem inclusive resultar em homicídio.

Nesse cenário, é comum que LGBTs escondam sua orientação sexual (a identidade de gênero é mais difícil de ser disfarçada ou escondida) na tentativa de diminuir a discriminação, evitar possíveis prejuízos a sua carreira profissional e por medo do isolamento. Essa atitude de proteção causa danos para o profissional e para a empresa, pois esse ambiente não inclusivo pode baixar o nível de satisfação e produtividade do funcionário, resultando em traumas emocionais e equipes em conflito (SIQUEIRA, 2006). Ferreira (2007) afirma que a necessidade de se assumir no ambiente de trabalho está relacionada com ter mais liberdade para agir e não ter que disfarçar comportamentos e atitudes, ao mesmo tempo, muitos mantêm suas identidades sexuais escondidas por medo de retaliações, piadas e dificuldade de relacionamentos com colegas de trabalho.

Cada indivíduo tem a sua forma de tentar sobreviver em um clima organizacional hostil, tem aqueles que lutam pelos seus direitos e se posicionam, tem os que evitam brigas e tentam se misturar e tem os que não assumem sua orientação sexual (IRIGARAY, 2007). A

escolha de como lidar com o problema pode impactar na sua saúde, por um lado a forma mais imponente pode causar o desprezo dos colegas e por outro lado esconder sua identidade significa ter que viver omitindo informações e policiando trejeitos e falas diariamente (SIQUEIRA, 2006). Muitos LGBTs ainda adotam estratégias para permanência no mercado de trabalho como esconder sua orientação sexual, evitar conflitos, tentando ser invisíveis ou agindo como bem humorados e engraçados, por exemplo (IRIGARAY, 2013).

Para Ferreira (2007, p; 10) os LGBTs que são assumidos em seus locais de trabalho e já possuem uma carreira estabilizada, possuem menos chances de perdas de oportunidades profissionais pois “desfrutam de uma situação mais confortável em relação à carreira profissional, de forma que assumir-se como gay não constitui barreira para crescimento e ascensão no trabalho”. Por outro lado, o autor salienta que muitos LGBTs preferem preservar a sua orientação sexual do conhecimento público por medo que isso seja uma barreira para futuras promoções ou mudanças de cargos. LGBTs possuem percepções diferentes de LGBTfobia dependendo das práticas da empresa. Para Irigaray (2013), LGBTs que trabalham em organizações que não proíbem práticas discriminatórias ou não possuem políticas internas para a diversidade, tendem a observar mais intensamente formas de preconceito. Ele afirma também que ser LGBT em uma organização está associado diretamente com a discriminação e, por sua vez, a menores condições de ascensão a cargos mais altos. Entretanto, uma empresa adotar práticas voltadas à diversidade não garante que no dia a dia não irão ocorrer atos preconceituosos (IRIGARAY, 2008).

Um fenômeno comum relatado em diversas pesquisas é o assédio moral vivenciado por funcionários LGBTs em suas organizações. O assédio moral no trabalho é o comportamento repetitivo que visa ferir física ou psicologicamente uma pessoa através de atitudes hostis, afetando o clima organizacional e a vontade de permanecer no trabalho (HIRIGOYEN, 2002). Um dos tipos de assédio moral no trabalho é a LGBTfobia, que se caracteriza por diversos comportamentos como piadas ofensivas e situações de constrangimentos e humilhações (IRIGARAY, 2010) que geram consequências como a dificuldade de se expor e assumir sua orientação sexual, medo do isolamento, perda de chances de ascensão profissional, entre outros (SIQUEIRA, 2009).

Existe uma forte tendência de mudança desse cenário entre as empresas líderes de mercado, muitas organizações disponibilizam benefícios para os cônjuges LGBTs e possuem campanhas e cultura de diversidade, porém é contraditório se pensarmos que as empresas não protegem seus funcionários ou punem ações preconceituosas e existem pessoas que ainda não se sentem confortáveis para ser quem são (IRIGARAY, 2009). É necessário que os gestores e



líderes das organizações também encarem a LGBTfobia como um problema relevante e que se atentem as praticas discriminatórias presentes na cultura e no dia-a-dia da empresa (COUTINHO, 2006). O debate da diversidade nas organizações, atualmente, tem estado mais presente nos estudos da administração, apontado para a necessidade de mudanças, a implementação de políticas públicas, envolvendo a conscientização e educação como formas de tratar o problema (IRIGARAY, 2009)

#### **2.4 A Diversidade nas organizações**

Para Fleury (2000) a diversidade nas organizações vai muito além de apenas incluir pessoas diferentes dentro da empresa, administrar bem essa diversidade é agregar valor a empresa, pois quanto maior e mais diverso o grupo de trabalho, mais conseguimos atrair e reter talentos dos mais variados níveis e experiências, além disso, a interação entre pessoas de vivencias diferentes aumenta as chances de surgirem novas ideias e estimula a criatividade. Diversidade nas organizações é incluir todos os tipos de pessoas, independente de gênero, etnia, orientação sexual ou idade (NKOMO e COX, 1999). Resumidamente, “o objetivo principal da gestão da diversidade cultural é administrar as relações de trabalho, as práticas de emprego e a composição interna da força de trabalho a fim de atrair e reter os melhores talentos dentre os chamados grupos de minoria.” (FLEURY, 2000, p. 21)

A gestão da diversidade no Brasil tem se tornado cada vez mais uma tendência de mercado, visto que muitas empresas estão buscando utilizar sua mão-de-obra como uma vantagem competitiva, fazendo com que a formação de equipes de trabalho diversificadas atinja resultados positivos para a empresa (COUTINHO, 2006).

O tema ganhou força na década de 1990, com o fomento a pesquisas acadêmicas que passaram a identificar os possíveis impactos que a diversidade causaria nos modelos de trabalho e produção, passando a tratá-la como um recurso a ser gerido dentro das empresas (NKOMO e COX, 1999). A partir do momento em que a contratação de diferentes tipos de pessoas tornou-se inevitável, foi necessária a implantação de um modelo de gestão que se antecipasse a conflitos e pudesse fazer com que essas pessoas trabalhassem da forma mais produtiva e feliz possível (FLEURY, 2000).

Para Galeão-Silva (2004) a gestão da diversidade passou a ser uma vantagem competitiva nas empresas, pois o mercado e o capitalismo passaram a enxergar a atração de diferentes tipos de profissionais como uma forma de fomentar a criatividade e inovações nas empresas, isso fez com que as áreas de Recrutamento & Seleção das empresas incluíssem

critérios não discriminatórios nos seus processos. Barros (1997) acredita que a LGBTfobia está presente desde o momento do processo de recrutamento e afirma que essa forma de discriminação é inútil para a economia, pois as empresas deixam de reter potenciais talentos que podem contribuir para o progresso da organização. Ferreira (2007) sinaliza que poder ou não revelar sua orientação sexual em uma empresa é um fator determinante para um LGBT permanecer em seu local de trabalho e afirma que alguém não se assumindo se sente mais confortável em cargos e organizações mais tradicionais

O conceito de Responsabilidade Social dentro das empresas ajudou a propagar esse tipo de gestão. Tomei (1994, p. 1) parte da premissa de que “as organizações têm responsabilidade direta, e condições de abordar muitos problemas que afetam a sociedade”, ou seja, as empresas têm a possibilidade de transformar suas demandas, técnicas e recursos para alcançar objetivos voltados para a solução de problemas sociais. A questão da responsabilidade social foi vista como uma vantagem competitiva e a sensibilidade para tais problemas sociais foi institucionalizada, fazendo com que cada vez mais os processos tenham algum viés social (GUIMARÃES, 1984). Uma empresa que leva a responsabilidade social a sério é aquela que vai além das obrigações legais, fazendo melhorias por acreditar que essas ações são relevantes tanto para a sociedade quanto para se tornar uma organização melhor (ETHOS, 2019).

O bom funcionamento da gestão da diversidade no Brasil é questionado em diversos estudos. Para Alves (2003) o país ainda enfrenta graves questões de preconceito enraizadas na sociedade e não tratadas pelas pessoas, isso dificulta a estruturação de um programa de diversidade pelo fator complicador que é assumir que determinados comportamentos são preconceituosos e pela dificuldade que o brasileiro tem em identificar grupos que são discriminados. Para Silva (2002) esse novo discurso pode ser uma miragem para o trabalhador, oferecendo a ele uma sensação de liberdade e pertencimento, mas não consegue efetivamente mudar os valores das pessoas, podendo causar uma falsa impressão de segurança para as minorias e a manutenção de atitudes negativas e preconceituosas dos outros colaboradores.

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1 Tipo de pesquisa:

Sabe-se que para se pesquisar algo, é preciso ter critérios previamente estabelecidos e objetivos bem claros. Como o objetivo principal desta pesquisa é analisar percepções de pessoas dentro do tema de estudo, foi escolhido o tipo descritivo de pesquisa, onde os fatos são observados e analisados sem a interferência do pesquisador (ANDRADE, 2002).

Para Gil (1999) a pesquisa descritiva tem como objetivo principal estabelecer relações e descrever características de determinada população. Esse modelo de pesquisa possibilitou levantar questões, analisar e comparar os pontos de vista de diferentes pessoas, sendo elas LGBTs ou não. Os dados apurados foram relevantes para a construção dos resultados, a partir dos quais foi possível levantar hipóteses e descrever comportamentos de acordo com as quantidades de respostas, levando em consideração as visões e vivências distintas que contribuem para o desenvolvimento da pesquisa.

Para a revisão da literatura, foi realizada uma pesquisa bibliográfica que para Gil (1999) é levar em consideração todo material criado sobre o tema, principalmente livros e artigos. Foram feitas pesquisas em plataformas especializadas com palavras-chaves para achar um material relevante que pudesse ajudar na construção do presente trabalho. Dentro do material consultado estão revistas, artigos e livros com temas alinhados com a pesquisa. O tema geral não ofereceu uma ampla quantidade de material, muitas das vezes foi difícil achar um referencial teórico consistente e com informações relevantes sobre certos assuntos como: definições sobre identidade de gênero e relatos sobre LGBTfobia em organizações, por exemplo.

A pesquisa de campo foi quantitativa, que para Richardson (1999) é o modelo de levantamento de informação que leva em consideração métodos estatísticos e numéricos para entender o comportamento de determinada população. Para Gil (1991) essa forma considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números, opiniões e informações para classificá-los e analisá-los, por meio de técnicas estatísticas. Esse modelo foi escolhido para evitar a distorção na pesquisa e criar um resultado imparcial, utilizando números para fazer comparações entre áreas de atuação, tipos de trabalho e orientação sexual, por exemplo. Na pesquisa qualitativa, é possível receber mais insumos dos entrevistados e suas respostas podem facilmente ser interpretadas de acordo com a visão do entrevistador, já o uso de números e estatísticas diminui a possibilidade de distorção das respostas e garante a precisão

do trabalho (RICHARDSON, 1999). Com esse modelo, foi possível estabelecer relações numéricas entre as respostas coletadas e criar uma identificação de comportamentos comuns entre os grupos estudados, para responder as questões específicas do trabalho.

### 3.2 População e amostra:

Pensando na melhor forma de atingir os objetivos da pesquisa, partiu-se dos questionamentos básicos: quem interrogar? Como chegar nessas pessoas? Quantas pessoas interrogar? O público alvo da pesquisa foi composto por pessoas LGBTs que tiveram algum contato com organizações durante suas trajetórias profissionais, seja ela por carteira assinada, relações informais de trabalho, estágio, entre outros. Não foram levadas em consideração respostas de pessoas cis heterossexuais, por não terem o tipo de vivência exigida para responder o questionamento principal do estudo. Homens e mulheres foram considerados independente de serem cis ou não, fato importante para a pesquisa evidenciar a diferença no comportamento e percepção de cada gênero. Não foi levada em consideração a faixa etária, pois o objetivo era alcançar pessoas que haviam trabalhado alguma vez na vida, independente da idade.

Não foi escolhido nenhum ramo de atuação específico, já que a intenção era recolher diversas visões de profissionais de múltiplas áreas e compará-las para que fosse possível levantar opiniões de pessoas com estilos de trabalho diferentes e convívio com perfis distintos. O foco principal foi no público LGBT já que o objetivo principal era analisar suas percepções e criar relações entre elas. Para atingir esse público o questionário foi divulgado através de redes sociais. Foi divulgado em grupos online no *Facebook* e *Instagram*, onde a presença desse público é notória ou foram feitos para o uso específico desse público.

Face ao exposto, podemos classificar a amostra como acidental, formada pelos elementos possíveis de obter, “porém sem nenhuma segurança de que constituam uma amostra exaustiva de todos os possíveis subconjuntos do universo” (RICHARDSON, 1999, p. 106).

Com relação à quantidade de entrevistados, buscou-se a maior quantidade possível, pois se trata de uma pesquisa quantitativa e quanto maior o número de respostas relevantes, melhor para o tratamento e análise dos resultados.

### 3.3 Procedimentos de coleta e de análise de dados:

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário eletrônico (Apêndice A) enviado aos elementos da amostra, sendo que este instrumento pode ser classificado segundo Mattar (2008) como questionário auto preenchido, em que o pesquisado lê o instrumento e o responde diretamente sem a intervenção do entrevistador. O questionário foi montado pensando em responder os objetivos da pesquisa, levando em conta as informações levantadas no referencial teórico.

O questionário foi composto por 26 questões. Do número total de questões, as quatro iniciais são de natureza demográfica, sendo que três delas se caracterizam como perguntas fechadas e uma pergunta aberta.

Nas 22 demais questões, foi utilizada uma escala Likert, que é um instrumento para medir atitudes e foi formulada a partir de uma série de afirmações relacionadas com o objeto estudado (MATTAR, 2008). Nessa escala os respondentes podem se posicionar de acordo com o quanto concordam com cada afirmação, variando de “Discordo totalmente” (1) até “Concordo totalmente” (5), dessa forma foi possível levantar e quantificar facilmente a opinião dos entrevistados, compilando os resultados através de gráficos e porcentagens e podendo criar argumentações para responder as perguntas do presente trabalho.

Foi obtido um total de 84 respostas válidas, desconsiderando opiniões de pessoas cis heterossexuais, que como dito anteriormente, não são o público alvo da pesquisa.

O tratamento dos dados gerados pelas questões demográficas fechadas foi feito por meio do cálculo frequência das respostas. A análise das respostas da questão demográfica aberta, referente à área de atuação dos participantes, utilizou uma classificação macro das áreas do conhecimento, para entender as diversas opiniões entre os setores do mercado de trabalho. No presente estudo foi utilizada a classificação de áreas do conhecimento desenvolvida pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) agência do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC). As nove grandes áreas são: ciências exatas e da Terra, ciências biológicas, engenharias, ciências da saúde, ciências agrárias, ciências sociais aplicadas, ciências humanas, linguística, letras e artes e multidisciplinar.

CAPES (2017) define as subáreas em:

- Ciências Exatas e da Terra: Matemática, Ciência da Computação, Astronomia, Física, Química e Geociências;
- Ciências Biológicas: Biologia geral, Morfologia, Fisiologia, Bioquímica, Biofísica, Farmacologia, Imunologia, Microbiologia, Parasitologia, Ecologia, Oceanografia, Botânica e Zoologia;
- Engenharias: Engenharia civil, Engenharia sanitária, Engenharia de transportes, Engenharia de minas, Engenharia de materiais e metalurgia, Engenharia química, Engenharia nuclear, Engenharia mecânica, Engenharia de produção, Engenharia naval e oceânica, Engenharia aeroespacial, Engenharia elétrica e Engenharia biomédica.
- Ciências da Saúde: Medicina, Nutrição, Odontologia, Farmácia, Enfermagem, Saúde Coletiva, Educação física, Fonoaudiologia e Fisioterapia;
- Ciências Agrárias: Agronomia, Recursos florestais, Engenharia agrícola, Zootecnia, Recursos pesqueiros, Veterinária e Alimentos;
- Ciências Sociais Aplicadas: Direito, Administração, Turismo, Economia, Arquitetura, Desenho industrial, Planejamento Urbano, Demografia, Ciência da Informação, Museologia, Comunicação e Serviço Social;
- Ciências Humanas: Filosofia, Teologia, Sociologia, Antropologia, Arqueologia, História, Geografia, Psicologia, Educação e Ciência Política;
- Linguística, Letras e Artes: Linguística, Letras e Artes;
- Multidisciplinar: Interdisciplinar, Ensino, Materiais, Biotecnologia e Ciências ambientais.

Para as questões propostas na forma de escala Likert, em cada pergunta foram somados os itens “Discordo totalmente” (1) e “Discordo” (2) para gerar um percentual de pessoas cuja opinião é contrária a afirmativa imposta e foram somados itens “Concordo”(4) e “Concordo totalmente” (5) para gerar o percentual de pessoas que concordam com o enunciado da questão. O item “Não concordo e nem discordo” (3) foi desconsiderado das perguntas por não agregar valor na discussão dos resultados.

## 4. RESULTADOS

### 4.1 Demografia:

A pesquisa obteve 84 respostas válidas, sendo que 42 pessoas (50%) se autodeclararam homens cisgêneros, 35 pessoas (41,7%) se autodeclararam mulheres cisgêneros e sete pessoas (8,3%) se autodeclararam pessoas que não se encaixam no padrão cisgênero, entre elas, duas mulheres trans e cinco pessoas não binárias. Quanto à orientação sexual, 42 pessoas (50%) se identificaram como gays, 19 pessoas (22,6%) disseram que são lésbicas, 22 pessoas (26,2%) se intitularam bissexuais e apenas uma pessoa (1,2%) que se autodeclarou mulher trans também se identificou como heterossexual, as demais se encaixaram como lésbicas (uma mulher trans), gays (três pessoas não binárias) ou bissexuais (duas pessoas não binárias). Dos homens cisgêneros, 39 se declararam gays e três se declararam bissexuais e das mulheres cisgêneros, 18 se declararam lésbicas e 17 se declararam bissexuais.

Tabela 1: Identidade de gênero e orientação sexual dos entrevistados

Orientação sexual	Respostas
<b>Bissexual</b>	<b>22</b>
Homem cis	3
Mulher cis	17
Não-binário	2
<b>Gay</b>	<b>42</b>
Homem cis	39
Não-binário	3
<b>Heterossexual</b>	<b>1</b>
Mulher trans	1
<b>Lésbica</b>	<b>19</b>
Mulher cis	18
Mulher trans	1
<b>Total geral</b>	<b>84</b>

Categorizando as áreas de atuação dos entrevistados de acordo com a divisão do CNPq (2019): 53 dos respondentes foram classificados em Ciências Sociais, sinalizando que suas áreas de trabalho foram: Administração (7), Biblioteconomia (1), Comércio e varejo (9), Comunicação social (21), Design (4), Direito (1), Gastronomia (1), Moda (8) e Turismo (1). Quatro foram das Ciências da Saúde, onde: Farmácia (2) e Medicina (2). Duas foram das Ciências Exatas: Tecnologia da informação. Dez foram das Ciências Humanas, sendo:

Educação (5) e Psicologia (5). Três foram das Engenharias. Nove foram das Ciências Linguísticas, Letras e Artes: Cinema (4), Produção cultural (1), Dança (1) e Pesquisa (2) e 3 foram das Ciências Multidisciplinares: Ciências Ambientais. Alcançando sete das nove Ciências das áreas de conhecimento.

Quanto à classificação das orientações sexuais e identidade de gênero nas áreas de conhecimento temos:

- Ciências Sociais: 27 homens cisgênero (25 gays e dois bissexuais), 21 mulheres cisgênero (11 lésbicas e 10 bissexuais) uma mulher transexual e heterossexual e quatro pessoas não binárias (2 se autodeclaram são gays, uma lésbica e um bissexual)
- Ciências da Saúde: três mulheres cisgênero (duas lésbicas e um bissexual) e um homem cisgênero bissexual.
- Ciências Exatas: um homem cisgênero gay e uma mulher cisgênero lésbica.
- Ciências Humanas: três homens cisgêneros gays, seis mulheres cisgêneros (três lésbicas e três bissexuais) e uma pessoa não binária gay.
- Engenharias: três homens cisgêneros gays;
- Linguística, Letras e Artes: seis homens cisgêneros gays, duas mulheres cisgêneros bissexuais e uma pessoa não binária bissexual;
- Multidisciplinar: duas mulheres cisgêneros (uma lésbica e um bissexual) e um homem cisgêneros gay.



Tabela 2: Áreas do conhecimento com divisão de identidade de gênero e orientação sexual.

<b>Áreas de conhecimento</b>	<b>Respostas</b>
<b>Homem cis</b>	<b>42</b>
<b>Bissexual</b>	<b>3</b>
Ciências da Saúde	1
Ciências Sociais	2
<b>Gay</b>	<b>39</b>
Ciências Exatas	1
Ciências Humanas	3
Ciências Sociais	25
Engenharias	3
Linguística, Letras e Artes	6
Multidisciplinar	1
<b>Mulher cis</b>	<b>35</b>
<b>Bissexual</b>	<b>17</b>
Ciências da Saúde	1
Ciências Humanas	3
Ciências Sociais	10
Linguística, Letras e Artes	2
Multidisciplinar	1
<b>Lésbica</b>	<b>18</b>
Ciências da Saúde	2
Ciências Exatas	1
Ciências Humanas	3
Ciências Sociais	11
Multidisciplinar	1
<b>Mulher trans</b>	<b>2</b>
<b>Heterossexual</b>	<b>1</b>
Ciências Sociais	1
<b>Lésbica</b>	<b>1</b>
Ciências Sociais	1
<b>Não-binário</b>	<b>5</b>
<b>Bissexual</b>	<b>2</b>
Ciências Sociais	1
Linguística, Letras e Artes	1
<b>Gay</b>	<b>3</b>
Ciências Humanas	1
Ciências Sociais	2
<b>Total geral</b>	<b>84</b>

## 4.2 Oportunidade de emprego:

Na sequência de perguntas que abordam a oportunidade de conquista de novos empregos e inserção no mercado de trabalho, permitiu-se observar através da pesquisa que 34,5% dos entrevistados não se sentem confortáveis em expor sua orientação sexual em uma entrevista de emprego, 33,4% não expressaram opinião e 32,1% se sentem totalmente confortáveis. Dentre os que não se sentem confortáveis, 34,5% são homens cisgêneros gays ou bissexuais, que representam 23,8% do total de homens cis que responderam a pesquisa, 58,7% são mulheres cisgêneras lésbicas ou bissexuais, representando 48,6% das mulheres cis do total, e duas das sete pessoas não-cisgêneras. Levando em conta as áreas de trabalho, apenas a Linguística, Letras e Artes não apareceram nos que se sentem desconfortáveis e no grupo onde as pessoas responderam que acham que não é um problema expor sua orientação sexual, não estiveram presentes as áreas de Engenharia e Saúde.

Em relação ao setor de Recrutamento e Seleção das empresas, 40% dos entrevistados acreditam que o departamento está preocupado em não constranger as pessoas nas entrevistas, 30% acreditam no oposto e outros 30% não concordam nem discordam. Dos que discordam, a única área que não apareceu foi a de Exatas, enquanto os que acreditam que o setor de R&S está preocupado em não constranger pessoas, apenas os respondentes da área de Saúde não aparecem.

Sobre aceitação no mercado de trabalho, apenas 9% dos entrevistados disseram que pessoas trans são bem aceitas em suas organizações, 27% se colocaram como neutros e 63% acreditam que essa parcela da população não é bem-vinda em ambientes organizacionais. Todos os entrevistados que não são cisgêneros, estão dentro do número de pessoas que acreditam que transgêneros não são aceitos nas organizações. Levando essa mesma pergunta para a ótica da orientação sexual, o número passa para 47% de pessoas dizendo que são aceitos independente de sua sexualidade, 23% neutros e 30% não concordando com a facilidade em serem aceitos.

Quando foi perguntado sobre a identidade de gênero ser um empecilho em uma possível oportunidade de emprego, 100% das pessoas que se autodeclararam trans ou não binário disseram concordar com a afirmativa, enquanto somente 14% das pessoas cisgêneros concordaram com a frase. Dentre os demais participantes, 14% não concordaram e nem discordaram e 72% dos homens e mulheres cisgêneros discordaram, acreditando que sua identidade de gênero não é um problema na hora de buscar um novo trabalho.

Pensando que a orientação sexual pode ser uma barreira para futuras promoções, aumentos salariais ou crescimento dentro da empresa, 48,9% discordam, 29,7% concordam e 21,4% não opinaram. Foi perguntado também se o entrevistado enxergava LGBTs em cargos de liderança nas empresas onde trabalhavam e 53,6% discordaram da afirmação sendo eles pertencentes de todas as áreas do conhecimento, menos a de Exatas. Outros 32,1% concordaram com a afirmativa e 14,3% se mantiveram neutros. Mostrando uma divergência entre as opiniões, já que a maioria acredita que ser LGBT não é uma barreira para crescimento profissional, mas ao mesmo tempo não enxergam pessoas LGBTs em cargos de liderança.

### **4.3 Percepções de LGBTfobia:**

Ao longo da pesquisa foram aplicadas perguntas que tinham como objetivo levantar e analisar as percepções de LGBTfobia dos respondentes. A primeira delas questiona se o entrevistado já sofreu algum tipo de preconceito devido sua orientação sexual e/ou identidade de gênero em locais de trabalho e 39,30% do total de respostas concordaram com a afirmação, 13% mantiveram-se neutros e 47,7% discordam. Nesse contexto, 40% do total de homens cis gays das áreas de Humanas, Sociais e Engenharias disseram já ter sofrido LGBTfobia e 37,2% das mulheres cis também concordaram com a frase, sendo elas das áreas de Humanas, Sociais, Saúde e Linguística, além disso 71,5% das pessoas transgênero se mostraram a favor da afirmativa. Na sequência, foram perguntados se já presenciaram algum tipo de LGBTfobia dentro das organizações que já trabalharam e 62% dos entrevistados concordaram com a frase, 8% não concordam e nem discordam e 30% disseram nunca terem presenciado tais atitudes. 69% do total de homens cis, 54% do total das mulheres cis e 60% das pessoas trans se enquadram nas respostas positivas. Todas as áreas do conhecimento aparecem na pesquisa, menos a de Exatas.

Quando questionados sobre já terem ouvido qualquer tipo de piada de cunho LGBTfóbico em seu ambiente profissional, 54,8% dos entrevistados disseram que é comum essa situação acontecer, 17,9% mantiveram-se neutros e outros 27,3% discordaram que esse é um hábito em suas relações de trabalho. Do total de respondentes, 52,4% dos homens cis, 60% das mulheres cis e 43% das pessoas trans estão no grupo que concorda com a afirmativa. De modo geral, todas as áreas de conhecimento apareceram do lado positivo exceto a área de Exatas.

A pesquisa também mostrou que 47,6% dos entrevistados se sentem confortáveis em expor sua orientação sexual nos ambientes em que trabalham, 14,3% se mostraram imparciais

e 38,1% disseram se sentir desconfortável em falar da sua sexualidade no trabalho. Analisando por cada orientação sexual, 45,2% dos gays concordam com a afirmativa, 19% não opinou e 35,8% discordam; em relação à amostra das mulheres lésbicas, 52,6% disseram estar confortáveis e 47,4% apontaram o desconforto; em relação aos bissexuais, 45,5% estão confortáveis, 13,6% estão imparciais e 40,9% mostraram-se desconfortáveis.

Pensando na diversidade nas empresas, os entrevistados responderam sobre o engajamento coletivo para tornar o ambiente organizacional cada vez mais inclusivo e 27,4% do total observam que esse esforço acontece, outros 33,3% não se posicionaram e 39,3% não observam essa preocupação nas empresas. 27,4% das respostas indicam a percepção da preocupação com as minorias nos locais de trabalho, 15,5% não opinaram e 57,2% não enxergam essa preocupação. Dentro desse resultado, apenas as áreas Exatas, Humanas, Sociais e Linguísticas apareceram no grupo que acham que seus locais de trabalho estão preocupados com a diversidade.

No que diz respeito ao convívio com os demais funcionários, 48,8% não veem problemas em ter colegas de trabalho em redes sociais que mostram a sua vida privada e 38% enxergam isso como um problema, os outros 13,2% ficaram neutros. 48% dizem conseguir agir naturalmente em festas ou comemorações de trabalho, 31% não se sentem confortáveis nessas ocasiões, e para 20% essa situação não é relevante. 35,7% disseram se preocupar em policiar seus trejeitos e modo de falar em ambientes profissionais e 44% conseguem agir normalmente sem ter essa questão para se preocupar.

Sobre o clima organizacional, 60,7% dos respondentes disseram que o ambiente de trabalho é machista, 17,9% não se posicionaram e 21,4% acreditam no oposto. Desse total que aponta o machismo nas empresas, 67,6% são mulheres cis ou trans. 37% das pessoas afirmam que seu ambiente de trabalho é LGBTfóbico e 44% acredita que é um ambiente saudável para os LGBTs. Além disso, 47,6% dos entrevistados afirmam que homens são a maioria em suas áreas de atuação, enquanto 33,3% afirmam o contrário, a única área em que todos os trabalhadores disseram que homens não são maioria foi a Multidisciplinar, de resto, todas as áreas apareceram nos que confirmam. 85,7% dos participantes da amostra possuem a impressão de que pessoas heterossexuais são a maioria em seus ambientes de trabalho, enquanto apenas 8,3% evidenciam o contrário e 6% não demonstraram posicionamentos.

## 5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 5.1 Oportunidades de emprego:

Quando os entrevistados foram questionados sobre sentirem-se confortáveis em deixar claro sua orientação sexual em um processo seletivo, os números ficaram bem parecidos, onde 34,5% não se sentem confortáveis e preferem não assumir sua identidade sexual e 32,1% não consideram isso um problema.

Como Barros (1997) salienta a discriminação contra uma pessoa LGBT pode começar logo no primeiro contato com a empresa no processo de recrutamento e seleção, isso pode gerar receios em assumir uma postura com comportamentos e trejeitos característicos de pessoas LGBTs em uma entrevista de emprego. Esse mesmo autor afirma que o processo seletivo leva em conta todo o histórico de vida do candidato, tanto o profissional quanto o pessoal, e situações privadas como orientação sexual ou opiniões políticas, por exemplo, podem ser relevantes na escolha do melhor candidato pelo gestor (BARROS, 2015).

Os números não deixam claro qual a posição da maioria dos entrevistados quanto a isso, mas podemos observar que um número relevante de pessoas (32,1%) não souberam opinar, levando a acreditar que os entrevistados ainda se sentem inseguros com essa questão. O número de pessoas que se sentem confortáveis pode-se explicar pela quantidade de pessoas da área de conhecimento Social, que tende a ser mais flexível e inclusiva.

Segundo Ferreira (2007) LGBTs assumidos tendem a escolher empresas que os aceitam e possuem políticas de inclusão e diversidade. 40% dos respondentes observam que o setor de recrutamento e seleção de suas empresas está preocupado em não constranger as pessoas, os outros 60% estão divididos entre os que não se posicionaram e os que acreditam no oposto. Esse número afirma a análise de Galeão-Silva (2004) que mostra como a gestão da diversidade sendo vista como uma vantagem competitiva obrigou as empresas a criar processos seletivos que abrangem e respeitam a diversidade de candidatos.

Apenas 9% do total de entrevistados afirmaram que pessoas transgêneros são bem-vindas em organizações onde trabalham, isso pode confirmar a visão de Kulick (2008) que diz que travestis e transexuais não possuem abertura para entrarem no mercado de trabalho formal, sendo obrigadas a viver em subempregos incluindo a prostituição. Irigaray (2012) coloca, ainda, que devido ao estereótipo que pessoas trans carregam, além da prostituição somente lhes é destinado empregos ligados à estética, área de trabalho que não se fez presente

na pesquisa. Esse número demonstra que os entrevistados acreditam que o processo de recrutamento e seleção é ainda mais excludente em relação à identidade de gênero.

Quando a pergunta foi levada para ótica da orientação sexual, 47% dos entrevistados enxergam que suas respectivas sexualidades são bem aceitas nas organizações e 30% acreditam no contrário. Segundo Irigaray (2008), a aceitação em relação à diversidade nos primeiros contatos com a empresa, não significa que no cotidiano a vivência será pacífica e sem discriminações. Além disso, quando questionados se suas identidades de gênero alguma vez foi uma barreira para colocação no mercado, 100% das pessoas que se autodeclararam transgêneros concordaram com a afirmativa e apenas 14% das cisgêneros afirmaram que isso alguma vez foi um problema. Esse resultado reafirma a visão de Jardim (2016), onde o único padrão socialmente aceito é o cis heteronormativo e todas as pessoas que podem facilmente ser observadas fora desse padrão são excluídas dos espaços coletivos, incluindo as organizações. Quando questionados se suas orientações sexuais podem ser barreiras para futuras promoções ou crescimento profissional, 48,9% discordam dessa afirmação e 29,7% concordam, deixando o entendimento que os entrevistados estão seguros e se sentem confortáveis com suas colocações no mercado de trabalho, confirmando a visão de Ferreira (2007) que afirma que LGBTs assumidos possuem posições mais estáveis e menos receios de perder oportunidades de crescimento. Por outro lado, 53,6% dos entrevistados disseram não enxergar LGBTs em cargos de liderança nas empresas contra 32,1% dos que enxergam, contradizendo a visão inicial onde ser LGBT não é uma barreira para alcançar cargos maiores. Essa contradição pode ser explicada por Irigaray (2008) quando ele afirma que mesmo que as primeiras impressões sobre a empresa sejam positivas, isso não isenta de situações LGBTfóbicas em longo prazo. Irigaray (2013) também diz que várias organizações não possuem políticas internas que proíbem atitudes discriminatórias e por isso a ascensão a cargos mais altos é mais complicada.

## **5.2 Percepções de LGBTfobia:**

Levando em consideração que 47,6% dos entrevistados disseram estar confortáveis em serem assumidamente LGBTs em seus locais de trabalho, a primeira das análises para levantar as percepções de LGBTfobia foi o questionamento direto se o entrevistado já havia sofrido algum tipo de preconceito devido sua orientação sexual e/ou identidade de gênero em locais de trabalho e 39,30% do total de respostas concordaram com a afirmação, 13% mantiveram-se neutros e 47,7% discordam, vale ressaltar que 71,5% das pessoas transgêneros

se mostraram a favor da afirmativa, indicando que já sofreram LGBTfobia nos locais de trabalho. O número menor de relatos de LGBTfobia na pesquisa talvez possa ser explicado pelo aumento das iniciativas de gestão da diversidade no Brasil, tal como afirma Coutinho (2006), que visa transformar os ambientes organizacionais em locais seguros e verdadeiramente inclusivos. Ao mesmo tempo, o alto índice de pessoas transgêneros que relataram LGBTfobia, reafirma a ótica de Kulick (2008) onde essas pessoas quando acessam locais cisheteronormativos estão fadadas a discriminação e maus tratos.

O percentual de 39,3 das respostas aponta que ainda é relevante a quantidade de pessoas que já sofreram algum tipo de preconceito dentro de organizações. Conforme aponta Irigaray (2010) a LGBTfobia tem diversas formas de se apresentar, desde as mais sutis como piadas até as mais violentas como assédio moral, por exemplo. Para Alves (2003) o Brasil enfrenta questões de preconceitos culturalmente instauradas e a mudança pode demorar décadas para acontecer, por isso a gestão da diversidade pode muitas vezes ser ilusória, oferecendo ao trabalhador uma falsa sensação de pertencimento e liberdade que pode ser real ou não, dependendo das práticas da empresa (SILVA, 2002).

Os entrevistados também responderam se já presenciaram algum tipo de LGBTfobia dentro das organizações, 62% deles responderam positivamente, enquanto 30% disseram nunca ter presenciado. Esse alto número entra em contradição quando comparado aos que dizem que nunca sofreram LGBTfobia em organizações, essa comparação pode ser relacionada à Irigaray (2007) quando o autor afirma quando noticiadas situações discriminatórias com os outros, pessoas tendem a achar mecanismos de proteção para não sofrerem o mesmo, criando formas de sobrevivência e criando meios de serem aceitas dentro do ambiente organizacional.

Dos profissionais que responderam a pesquisa, 54,8% disseram ouvir com frequência piadas de conteúdo LGBTfóbico, outros 27,3% discordam que isso é um hábito, esse número confirma o texto de Irigaray (2010) onde o autor afirma que o uso do humor de forma ofensiva e pejorativa em ambientes organizacionais direcionadas a LGBTs acontece de forma sutil ou não e permeia diversos níveis profissionais, estando presente diariamente no cotidiano desses profissionais. Os heterossexuais usam do humor como forma de depreciar e desqualificar os LGBTs, o que pode gerar exclusão da vida social no trabalho. Algumas vezes podem acontecer de forma ingênua, onde o gerador do humor não tem consciência de que está sendo LGBTfóbico em uma conversa, mas em outros casos pode ser uma prática recorrente e com ciência.

Pensando no ambiente organizacional, apenas 27,4% enxergam um esforço coletivo para tornar a empresa mais inclusiva e o clima respeitoso, Também 27,4% observam a empresa em geral com a preocupação com a diversidade. Como Fleury (2000) constatou em seu trabalho, não basta apenas incluir diversos tipos de profissionais, é preciso fazer a gestão da diversidade, incluindo e agregando valor a esse profissional. É necessário que líderes e gestores abracem a causa, entendendo a LGBTfobia como um problema estrutural nas empresas e enxerguem a necessidade de criar e fomentar uma cultura de bem estar para todos (COUTINHO, 2006). Para os entrevistados, esse esforço está parecendo mais individual do que coletivo mas, para mudanças efetivas o ideal é conscientizar e educar a maior parte da população possível (IRIGARAY, 2009).

Quando levantado sobre comportamentos e relações com os demais colegas de trabalho, 48,8% dos entrevistados não enxergam como um problema ter outros funcionários do seu trabalho em redes sociais que mostram conteúdos de sua vida privada, 48% conseguem agir naturalmente em festas e comemorações de trabalho e 44% não se preocupam em policiar seus trejeitos no dia a dia. Esses números têm relação com a quantidade significativa de pessoas assumidamente LGBTs que responderam a pesquisa (47,6%), confirmando a teoria de Irigaray (2013) onde é dito que LGBTs assumidos tendem a assumir um posicionamento de evitar conflitos, cooperar com a equipe e se integrar com os demais colegas de trabalho. Relacionar-se bem com os demais também é uma estratégia de sobrevivência empresarial, onde o LGBT que se envolve com facilidade e demonstra abertura aos outros tende a ser menos discriminado (IRIGARAY, 2013).

Também foram estudadas brevemente as percepções de machismo, onde 60,7% dos respondentes afirmaram que suas organizações possuem práticas machistas, sendo que 67,7% de todas as mulheres entrevistadas mostraram-se a favor da afirmativa. O percentual de pessoas que acreditam que o ambiente é LGBTfóbico é de 37%. Ao mesmo tempo, 47,5% acreditam que homens são a maioria nos seus ambientes de trabalho e 85,7% tem a impressão de que heterossexuais são a maioria nas empresas. Pode-se fazer conexão dessas visões com o padrão cis heteronormativo imposto culturalmente na sociedade (JARDIM, 2016). Apesar de não podermos afirmar qual a orientação sexual de uma pessoa sem antes conhecê-la, os respondentes assumem uma visão de que são minorias em seus locais de trabalho e que homens e heterossexuais são a maioria, reforçando que a heteronormatividade ainda é o padrão vigente nas empresas (BRASIL, 2012).



## 6. CONCLUSÃO

O presente trabalho possibilitou rever algumas percepções de preconceito e LGBTfobia dentro de espaços organizacionais. Apesar de o Brasil ser o país que mais mata LGBTs no mundo, a visão dos entrevistados foi um pouco mais positiva do que o esperado. Muitos se sentem confortáveis em expor sua identidade sexual dentro das empresas e vários disseram nunca terem sofrido LGBTfobia, apesar de já terem presenciado. Essa perspectiva mostrou-se mais positiva do que a de outros trabalhos mais antigos que foram estudados para a elaboração do presente estudo, apesar disso, notou-se que ainda é bastante presente a visão heteronormativa e a dominância de heterossexuais no mercado de trabalho. Além disso, pessoas com identidade de gênero diferentes da cisgênera mostraram-se bastante afetadas com a discriminação desde o primeiro contato com as empresas.

O fator de maior negatividade no estudo foi a percepção de ausência de esforço coletivo para tornar os ambientes organizacionais mais inclusivos. Isso pode vir da sensação de exclusão de LGBTs em suas empresas, visto que muitas vezes são quantitativamente minorias em comparação com seus colegas e precisam lutar pelos seus direitos sozinhos. É importante disseminar uma cultura onde a LGBTfobia não é tolerada e seus atos são devidamente punidos em toda a empresa, onde a liderança seja o principal patrocinador da causa.

Como não há uma vasta quantidade de estudos sobre o tema, uma das limitações desse trabalho foi a quantidade de referencial teórico relevante e atual. Além disso, o fato de a amostra não ter sido probabilística pode fazer com que ela não seja representativa da população estudada, o que impede qualquer tipo de generalização dos resultados.

Como futuro trabalho para aprofundamento dos dados gerado com esta pesquisa, recomenda-se que o estudo seja replicado com uma amostra probabilística estratificada, que possa ser representativa da diversidade de tipos que constituem o universo LGBT e que permitam um tratamento estatístico inferencial e generalização dos resultados para a população pesquisada.

Sugere-se ainda a realização de estudos de caso em empresas específicas para observar mais profundamente e de forma direcionada quais são as percepções daquele público. Outra ideia pode ser expandir a pesquisa para heterossexuais cisgêneros para comparar suas percepções com as de LGBTs.

## 7. REFERÊNCIAS

- ALVES, M.; GALEÃO-SILVA, L. G. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações.** RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 20 - 29, jul/set 2004.
- American Psychological Association (APA). **Answerstoyourquestions: For a better understanding of sexual orientation and homosexuality.** Washington, DC (2008). Disponível em <<https://www.apa.org/topics/lgbt/orientation>>. Acesso em: Maio de 2019.
- ANDRADE, M. M. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas.** 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- BARROS, A. M. de. **Proteção à intimidade do empregado.** São Paulo: LTr, 1997.
- BORILLO, D. **Homofobia - história e crítica de um preconceito.** Belo Horizonte, Autêntica: 2010.
- BRASIL. **Relatório sobre violência homofóbica no Brasil: o ano de 2011.** Brasília. jul./2012.
- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Institucional. Disponível em: <[http://www.cnpq.br/web/guest/apresentacao\\_institucional](http://www.cnpq.br/web/guest/apresentacao_institucional)>. Acesso em: Maio de 2019.
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. (CAPES) **Tabelas de áreas do conhecimento.** Disponível em: <<https://www.capes.gov.br/avaliacao/instrumentos-de-apoio/tabela-de-areas-do-conhecimento-avaliacao>>. Acesso em: Maio de 2019.
- COSTA, A. B.; NARDI, H. C. **Homofobia e preconceito contra diversidade sexual: debate conceitual.** Temas em psicologia, v. 23, n. 3, 2015.
- COUTINHO, L. R. S. **Diversidade nas Organizações Brasileiras - Um exercício de crítica do conceito e da prática através da desconstrução.** Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Programa de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração e Economia, IBMEC, Rio de Janeiro, 2006.
- CRUZ, A. R. S. **O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência.** Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 114-115
- FERREIRA, R. C. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas.** 126 f., Dissertação de Mestrado-Curso de Administração de Empresas, Universidade de Brasília, 2007.
- FLEURY, M. T. L. **Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras.** RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set 2000.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento.** São Paulo, 6ª Ed.: Atlas, 2008.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GUIMARÃES, H. W. M. (1984). **Responsabilidade social da empresa: uma visão histórica de sua problemática.** *Revista de Administração de Empresas*, 24(4), 211-219.

- HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002
- INSTITUTO ETHOS. **Indicadores Ethos de Responsabilidade social**. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/responsabilidade-social-empresarial-e-sustentabilidade-para-a-gestao-empresarial/#.XNI2ADBKjIU>>. Acesso em: Maio de 2019.
- IRIGARAY, H. A. R. **Estratégias de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho**. Paper presented at the Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. 2007.
- IRIGARAY, H. A. R. **Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: uma questão de classe social?** Uma análise sob a ótica da pós-modernidade crítica e da queertheory. EnAPG, Salvador, 2008.
- IRIGARAY, H. A. R. **Travestis e transexuais no mundo do trabalho**. In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengagelearning, 2012.
- IRIGARAY, H. A. R., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. d. P. (2010). **Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional**. Revista de Administração Contemporânea, 14(7), 890-906.
- JARDIM, J. G. **Deveriam os estudos queer falar em cisheteronormatividade?** 4º Seminário internacional de educação e sexualidade. Vitória, 2016.
- JESUS, J. G. **Orientações sobre identidade de gênero : conceitos e termos**. Brasília, 2012. 42p. : il. (algumas color.)
- KULICK, D. **Travesti: prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2008.
- LEWIS, E. S. **“EU QUERO MEU DIREITO COMO BISSEXUAL”**: A MARGINALIZAÇÃO DISCURSIVA DA DIVERSIDADE SEXUAL DENTRO DO MOVIMENTO LGBT E PROPOSTAS PARA FOMENTAR A SUA ACEITAÇÃO. III Simpósio Nacional Discurso, Identidade e Sociedade (III SIDIS). Campinas, 2012.
- LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação. Uma perspectiva pós-estruturalista**. Guacira Lopes Louro - Petrópolis, RJ, Vozes, 1997. p. 14-36
- MEYER, D. E. E. **Transexualidade e heteronormatividade: algumas questões para a pesquisa**. Textos & Contextos: Porto Alegre, v. 10, n. 1, p. 193 - 198, jan./jul. 2011.
- MORENO, J. **Conceito de minorias e discriminação**. Revista USCS – Direito, ano 10, num. 17 – jul./dez. 2009.
- NKOMO, S. M.; COX JR., T. **Diversidade e Identidade nas Organizações**. Volume 1. São Paulo: Atlas, 1999.
- NUNES, 2013 - **A Dinâmica e os Fatores Organizacionais Propiciadores à Ocorrência do Assédio Moral no Trabalho**
- Nunes, R. **Homossexualidade e Ambiente de trabalho: Contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade sexual**. Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Comunicação. 2017
- RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- RIOS, R. R. **“Discriminação por orientação sexual e acesso à justiça: a homossexualidade e a concretização dos princípios processuais”**. Cadernos Themis Gênero e Direito. Porto Alegre, n. 2, p. 46-65, 2001.

- RODOLPHO, P. **Transexualidade e heteronormatividade: algumas questões para a pesquisa.** Textos & Contextos (Porto Alegre), vol. 10, núm. 1, enero-julio, pp. 193-198 Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul Porto Alegre, RS, Brasil. 2011
- SAJI, G. S. M. **Gestão da diversidade no Brasil: Apresentação de um modelo brasileiro.** Tese de Mestrado em Administração, apresentada à Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2005.
- SARAIVA, L. A. S. **Além dos estigmas profissionais.** In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. Diversidade sexual e trabalho. São Paulo: Cengagelearning, 2012.
- SILVA, L. G. G. **A Crítica do Conceito de Diversidade nas Organizações.** ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2. Recife. Anais... Recife: Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE : ANPAD 2002.
- SIQUEIRA, M. V. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P.; LIMA, H. K. B.; ANDRADE, A. J. A. **Homofobia e violência moral no trabalho no distrito federal.** *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 16, n. 50, p. 447-461. Jul./Set., 2009
- SOUZA, Rosali Fernandes de. **Áreas do conhecimento.** *DataGramZero* - Revista de Ciência da Informação - v.5 n.2, 2004.
- TOMEI, P. A. **Responsabilidade social de empresas: análise qualitativa da opinião do empresariado nacional.** *Rev. adm.empres.* vol.24 no.4 São Paulo Oct./Dec. 1984
- WELZER-LANG, D. **“A construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia”.** In: *Estudos Feministas.* ano 9. 2 sem. p. 460-482. 2001

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO ONLINE

## Percepções de LGBTfobia em organizações

Essa pesquisa tem como base criar insumos para a realização do meu TCC que tem como tema principal "As percepções de LGBTfobia de funcionários em organizações". Ele levará em conta as suas percepções de acordo com sua orientação sexual e identidade de gênero e sua área de atuação profissional. As respostas serão utilizadas sigilosamente e não irão te identificar.

Obrigado!

\*Obrigatório

Com qual orientação sexual você mais se identifica? \*

- Heterossexual
- Gay
- Lésbica
- Bissexual
- Outro: \_\_\_\_\_

Com qual identidade de gênero você mais se identifica? \*

- Homem cis
- Mulher cis
- Homem trans
- Mulher trans
- Não-binário
- Outro: \_\_\_\_\_

Qual a sua situação atual em relação a emprego? \*

- Trabalho de carteira assinada
- Trabalho por conta própria
- Nunca trabalhei
- Sou freelancer
- Estou desempregado (se desligou ou foi desligado de algum lugar)
- Outro: \_\_\_\_\_

Qual a sua área de atuação? ex: Moda, Financeiro, RH, etc... \*

Sua resposta \_\_\_\_\_

Me sinto confortável em expor minha orientação sexual em uma entrevista de emprego. \*

1    2    3    4    5

Discordo totalmente                        Concordo totalmente

Minha identidade de gênero já foi e/ou é um problema em uma oportunidade de emprego. \*

1    2    3    4    5

Discordo totalmente                        Concordo totalmente

Já perdi alguma oportunidade de emprego por causa da minha orientação sexual e/ou identidade de gênero. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Homens são maioria na minha área de atuação \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Pessoas trans são bem aceitas nos locais onde trabalho. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Gays, lésbicas e bissexuais são bem aceitos nos locais onde trabalho \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Heterossexuais são maiorias onde trabalho. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Percebo a preocupação com a diversidade no(s) local(is) onde trabalho \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Vejo a área de Recrutamento & Seleção da minha empresa preocupada em não constranger pessoas nas entrevistas. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Vejo um esforço coletivo para fazer com que o ambiente organizacional seja inclusivo. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

O ambiente em que trabalho é machista. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

O ambiente em que trabalho é LGBTfóbico. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Pessoas LGBTs se sentem confortáveis em expor sua orientação sexual e/ou identidade de gênero no(s) local(is) onde trabalho. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente



Há líderes LGBTs na minha empresa. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

É comum ouvir piadas LGBTfóbicas e/ou machistas no meu ambiente de trabalho ou na minha área de atuação. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Já sofri algum tipo de preconceito devido a minha orientação sexual e/ou identidade de gênero no meu ambiente de trabalho ou na minha área de atuação. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Não vejo problemas em ter colegas de trabalho nas minhas redes sociais. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Já presenciei algum tipo de comportamento LGBTfóbico dentro de organizações que trabalhei. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Já mudei de trabalho por causa da minha orientação sexual. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Minha orientação sexual pode ser um empecilho para promoções. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Ajo naturalmente em festas ou comemorações de trabalho. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente

Policio constantemente meus trejeitos e modo de falar no ambiente profissional. \*

1 2 3 4 5

Discordo totalmente      Concordo totalmente