



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS - CCJE
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS - FACC

MARCOS ANTONIO FERNANDES SOUSA JUNIOR
DRE: 115214380

LGBTFOBIA E AMBIENTE ORGANIZACIONAL: A EXPERIÊNCIA DE
ESTAGIÁRIOS DE ADMINISTRAÇÃO NO RIO DE JANEIRO.

RIO DE JANEIRO
2022

MARCOS ANTONIO FERNANDES SOUSA JUNIOR

**LGBTFOBIA E AMBIENTE ORGANIZACIONAL: A EXPERIÊNCIA DE
ESTAGIÁRIOS DE ADMINISTRAÇÃO NO RIO DE JANEIRO.**

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).

Orientadora: MARISOL GOIA

**RIO DE JANEIRO - RJ
2022**

AGRADECIMENTOS

Gostaria de fazer referência à majestosa Anitta: primeiramente agradeço a mim mesma, pois se eu não tivesse conseguido ter forças, cabeça e dedicação esse trabalho não teria sido concluído.

Agradeço ao Rodrigo Rivelto, o homem que ousou me acompanhar na minha jornada, que foi louco suficiente por consentir se desbravar nos meus marcos, nos meus triunfos, nos meus problemas, nos dele e nos que criamos juntos. Cito aqui também quem estava lá comigo enquanto eu tentava digitar algo, que andavam no teclado e eu tinha que dar ctrl+z, são eles: Soneca, Pintado e Gina que são nossos três gatos tidos como filhos.

Essa monografia saiu tal qual como um parto, difícil, sofrida, pois ao mesmo tempo que eu tentava lidar com a pandemia de covid-19, tinha que cuidar, me responsabilizar e ser atencioso à minha avó, que está com Alzheimer. E dedico a ela todo esse esforço, pois foi graças a sua educação, sua gentileza, seu amparo e sua paciência que eu pude me tornar o grande homem que eu me considero hoje. Eugênia, te amo.

Agradeço também à minha orientadora, que cumpriu muito mais que o papel de uma orientadora, pois ela foi super paciente, super criteriosa e assertiva em todas as considerações ao meu trabalho, muito obrigado MARISOL GOIA.

Agradeço aos meus mais íntimos amigos: ao Deni Elliot, à Izabel Silveira, à Thais Leotério e a todos os entrevistados que dispuseram de seu tempo e tiveram coragem e força para falar sobre momentos complicados vivenciados nas organizações.

Agradeço a algumas professoras do meu curso que me mostraram como uma profissional da área de administração pode atuar sem perder sua ética, moral e dedicação. Em especial agradeço à Prof.^a Vanessa Brulon, à Prof.^a Ana Carolina, à Prof.^a Fátima Bruno, à Prof.^a Rita de Cássia e ao Prof. Luciano.

Tenho que dizer que esse trabalho tem muito de mim, pois infelizmente por ter vivenciado situações ruins nos ambientes organizacionais diversos, foi que consegui ter forças para pôr em palavras as emoções que me subiam à cabeça. Penso que muitas vezes duvidei de mim mesmo, e após muita análise descobri que o problema não estava em mim, mas, estava nos olhos, nas palavras e na cabeça de outras pessoas. DIGA NÃO À LGBTFOBIA!!!

RESUMO:

O presente estudo tem como cerne a discussão a respeito da vivência LGBTQIA+ no mercado e no ambiente de trabalho brasileiro, dedicando-se à observação, identificação e entendimento da percepção de pessoas que vivenciam a chamada LGBTfobia enquanto estagiários (as) em organizações na cidade do Rio de Janeiro. Para isso, é imprescindível discutir como a LGBTfobia se apresenta, e como estagiários LGBTQIA+ reagem a ela em diferentes momentos do estágio, desde o recrutamento e seleção, até a ambientação e o cotidiano. A metodologia utilizada foi de análise de conteúdo do discurso e a análise de discurso de 8 entrevistados (as), os quais foram selecionados pelo método bola de neve. Os resultados da pesquisa apontaram um auto-silenciamento, que leva os estagiários a ocultarem traços de sua personalidade para não chamarem a atenção de colegas LGBTfóbicos, evitando serem alvo de chacotas e piadas. Também foi possível identificar um processo de “autocamuflagem”, ou tentativa de seguir comportamentos/posturas heteronormativas, a fim de evitar sanções ou reações negativas de colegas de trabalho e superiores, assim como uma contínua sensação de que é necessária uma “compensação” por serem LGBTQIA+ que se manifesta na incansável busca desses estagiários(as) por serem as (os) melhores em suas atividades.

Palavras-chave: LGBTQIA+, LGBTfobia, Estagiários, Heteronormatividade, Gestão da Diversidade.

1.0 INTRODUÇÃO	6
2.0 REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1 NOSSA HISTÓRIA E LUTA	8
2.2 E O ACRÔNIMO LGBTQIA+?	11
2.3 HETERONORMATIVIDADE	14
2.4 PODER, CORPOS, GÊNERO E TEORIA QUEER	15
2.5 LGBTFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO	19
2.5.1 O FILTRO LGBTFÓBICO DO MERCADO DE TRABALHO	19
2.5.2 PASSADO O FILTRO, VEM O EXPURGO	20
3.0 METODOLOGIA	24
3.1 PESQUISA QUALITATIVA	24
3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA	24
3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA	25
3.4 ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS	27
4.0 RESULTADOS	30
4.1 OS PROCESSOS SELETIVOS E AS PESSOAS LGBTQIA+	30
4.2 A AMBIENTAÇÃO	36
4.3 COTIDIANO	39
4.3.1. DEMÉRITO NO ESFORÇO	43
5.0 CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48

1.0 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como cerne a discussão a respeito da vivência LGBTQIA+ no mercado e no ambiente de trabalho brasileiro, dedicando-se à observação, identificação, e entendimento da percepção de pessoas que vivenciam a chamada LGBTfobia enquanto estagiários(as) em organizações na cidade do Rio de Janeiro. Para isso, é imprescindível discutir como a LGBTfobia se apresenta no cotidiano organizacional e como os jovens reagem a ela em diferentes momentos de sua trajetória no estágio, desde o recrutamento e seleção, até a ambientação e a vivência cotidiana.

Em meio à literatura especializada na temática, buscou-se identificar como se deu o início do movimento homossexual no Brasil (FACCHINI, 2003), passando pelas grandes turbulências enfrentadas na ditadura civil-militar (OCANHA, 2018) até recentes avanços legislativos no judiciário como reconhecimento do nome civil (BRASIL, 2016), e a atual sigla que é utilizada no presente trabalho: LGBTQIA+. Conceitos como heteronormatividade (LEITE & MELO, 2021; JULIANI & SCOPINHO, 2020), Gênero (BUTLER, 2003), Corpos (FOUCAULT, 1989) também são fundamentais para a discussão do presente tema, pois é preciso o seu entendimento para a identificação e análise das condutas exercidas sobre corpos LGBTQIA+ em ambiente organizacional.

A pesquisa se justifica pelo pouco material existente a respeito da LGBTfobia não apenas no ambiente organizacional em geral, como também, aquela sofrida por um público específico e em posição de poder desfavorável nas empresas (CARVALHO, 2020): aqueles que ali trabalham durante o período de estágio. Com a atenção sobre a perspectiva dos estagiários, busca-se contribuir para se pensar em novas formas de diversidade e em possibilidades de inclusão de indivíduos de sexualidades e identidades dissidentes da heteronormatividade, questão importantíssima na busca e manutenção da dignidade das pessoas LGBTQIA+.

A cada ano mais se discute acerca da importância da diversidade nas organizações. Acredita-se que quanto mais pudermos discutir e destrinchar o tema, mais o assunto se tornará presente no meio acadêmico e organizacional, permitindo que pontos cruciais para a identificação de problemas estruturais sejam endereçados e resolvidos por profissionais da área acadêmica, da área de Recursos Humanos e demais públicos de interesse.

O objetivo deste trabalho é discutir as percepções de estagiários/as LGBTQIA+ que cursam Administração em universidades públicas do Rio de Janeiro sobre suas experiências de trabalho face à LGBTfobia. Para tanto, objetiva-se compreender e analisar a

questão a partir de três dimensões fundamentais na trajetória do estagiário: o processo seletivo e de admissão; a ambientação inicial em equipes e atividades, e as vivências cotidianas.

2.0 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo se dedica, inicialmente, a uma breve contextualização da história política do movimento LGBTQIA+ no Brasil, dialogando a respeito das letras que compõem a sigla desse movimento. Em seguida, são abordados conceitos importantes para o embasamento deste trabalho, como o de Heteronormatividade, Poder, Corpos, Gênero e Teoria Queer. Por fim, discute-se, com base em literatura específica, a forma como se apresentam as LGBTfobias em contexto laboral. Com isso, pretende-se criar um terreno teórico para apoiar a compreensão da problemática da pesquisa, sobre estudantes LGBTQIA+ atuando como estagiários em organizações.

2.1 NOSSA HISTÓRIA E LUTA

Inicialmente, faz-se necessário fundamentar o uso do termo LGBTfobia, indicando-se as limitações do termo homofobia, comumente empregado quando se relatam casos de agressões físicas, psicológicas e homicídios voltados contra um perfil de público específico. O termo homofobia não engloba de forma apropriada a identidade de gênero de pessoas trans, não-binárias e queer's. Segundo o dossiê da Rede Trans Brasil (2019), os órgãos de segurança pública e as mídias locais apresentam um desconhecimento sobre a questão ao identificar homicídios de pessoas trans como homofobia, ou ao adotar termos como “homem vestido de mulher” e outros similares. Dessa forma, este trabalho adotará o termo LGBTQIA+ ao se referir a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transsexuais, Travestis, Queer's, Intersexos e Assexuais (BORTOLETTO, 2019), e procederá a uma contextualização para a compreensão dessa sigla.

A discussão sobre como se deu a origem do movimento homossexual no Brasil é importante para entender como se chegou ao anagrama LGBTQIA+ adotado hoje em dia. Por esse histórico se situar nas décadas de 1960-70, deve-se trazer à luz o impacto da ditadura militar sobre os corpos não heteronormativos. A ditadura militar foi um composto de repressões civis que, ao mesmo tempo, funcionava como uma ferramenta, e como um resultado de uma sociedade machista, racista, homofóbica e transfóbica com as minorias sociais (OCANHA, 2018).

Uma forma de conhecer o histórico desse movimento é a partir da trajetória de pequenos grupos organizados nas grandes cidades brasileiras, tais como a Turma Ok (SOLIVA, 2018; OCANHA, 2018). Segundo Soliva (2018), a Turma Ok era um grupo de homens cis homossexuais que começaram a se reunir informalmente em meados dos anos 1960,- mesmo diante de toda a repressão social e militar. As “bichas”, termo adotado por Ocanha (2018) para se referir aos integrantes da Turma Ok, se encontravam em apartamentos nos bairros do Flamengo, Lapa e Botafogo da cidade do Rio de Janeiro, e para que as reuniões passassem despercebidas pelos vizinhos, era muito importante a presença feminina, como forma de justificar socialmente que se tratava apenas de uma reunião de amigos heterossexuais. Durante os encontros da Turma OK não se podia fazer barulhos e nem gritar enquanto alguém se apresentava para o grupo, então, uma estratégia criada como forma de ‘aplausos’ era estalando os dedos ou ‘castanhando’ com as mãos (SOLIVA 2018, p. 125). Esses comportamentos eram subterfúgios de pessoas LGBTQIA+ para não sofrerem represálias relacionadas à lei de vadiagem.

Essa lei tipificava pessoas que, embora aptas para trabalhar, estariam nas ruas vadiando fora do horário comercial. Apesar da pena ser branda, os detidos passavam meses, ou até anos, presos aguardando julgamento (OCANHA, 2018). A lei de vadiagem foi uma ferramenta amplamente utilizada para legitimar as opressões realizadas pela polícia na época da Ditadura. Por meio de um discurso higienista, como se povos oprimidos fossem sujeira, a polícia atuava a fim de “limpar” a cidade, esbravejando um discurso moralista e intimidando com cassetetes e armas.

Dentre os alvos favoritos da repressão da ditadura estavam as travestis e transexuais das ruas de São Paulo (OCANHA, 2018), por serem as principais figuras que compunham a prostituição nas pistas da cidade. Como forma de se proteger da perseguição policial, elas tinham de andar dia a dia com carteira de trabalho, documento de identidade e CPF em suas bolsas, e justificar que estavam na rua a fim de encontrar empregos (OCANHA 2018).

Dadas as constantes perseguições do Estado e da sociedade às pessoas LGBTQIA+, estas começaram a se articular de forma política no final dos anos 1970. Todavia, a fim de manter a coerência com a história dos fatos, deve-se dizer que os grupos sociais de então não usavam a nomenclatura LGBTQIA+, e que o movimento era majoritariamente composto por homens cis homossexuais. O termo utilizado à época era o de “Movimento Homossexual” (RIBEIRO & FONSECA, 2020) pra falar de gays, lésbicas, travestis, transexuais e etc. Nessa mesma década, grandes grupos sociais e portais midiáticos começaram a falar sobre a vivência

Homossexual (FACCHINI, 2003; FONSECA & RIBEIRO, 2020), entre os quais vale destacar o Grupo Somos e o telejornal Lampião da Esquina, ambos surgidos em 1978. O Lampião da Esquina era um jornal composto em sua maioria por homossexuais, jornalistas e artistas, que traziam discussão para seus leitores acerca de temas como artes, ecologia, discriminação racial e homossexualidade (FONSECA & RIBEIRO, 2020).

No mesmo ano surgiu uma articulação para a criação do Grupo Somos. Esse Grupo tinha como objetivo refletir a respeito de discriminação sexual na sociedade, e ser uma forma de seus membros conseguirem se articular politicamente para a construção de debates e rodas de conversa (FACCHINI, 2003). Após alguns meses de sua formação, o Grupo Somos marcou presença em uma roda de debate ocorrida na USP, conseguindo posteriormente chamar a atenção de mais pessoas e conquistar mais membros para sua composição (FACCHINI, 2003).

Para Fonseca e Ribeiro (2020), o Grupo Somos demarcava a importância da luta pela igualdade e a busca por um reconhecimento social, pois os grupos minoritários eram marginalizados e ofuscados socialmente. O coletivo teve grande relevância no início do movimento homossexual no Brasil, buscava dialogar com diferentes movimentos sociais minoritários com o objetivo de estabelecer união entre os movimentos feministas, lésbicos e negros da época.

No início do Grupo Somos foram criados subgrupos de atuação para que as pessoas que o integrassem tivessem sua própria representatividade e uma discussão específica sobre suas pautas, pois mesmo sob uma mesma luta homossexual, gays e lésbicas tinham (e têm) vivências e necessidades diferentes (FONSECA & RIBEIRO, 2020). Tais especificidades também se baseiam nas diferenças de privilégios entre os integrantes desse grupo, já que homens homossexuais não são impactados da mesma maneira pelo discurso machista androcentrista da nossa sociedade do que as mulheres homossexuais (IRIGARAY, 2011).

Após muitos embates, as mulheres do movimento conseguiram se impor e se autonear como lésbicas, não sendo chamadas apenas de homossexuais. O termo homossexual trazia apagamento e pouca visibilidade para elas, pois socialmente se percebia o movimento homossexual como sendo composto por homens gays e não por homossexuais como um todo (FERNANDES, 2018).

No que se refere à população trans e travesti, os avanços políticos e sociais foram ganhando forma em meados dos anos 1980 e 90, no contexto de organização para o combate à AIDS e às perseguições policiais (CARVALHO & CARRARA, 2013). Em 1990, uma das depoentes da pesquisa de Carvalho & Carrara (2013) revela que começaram algumas

articulações políticas nessa época a fim de lidar com as vítimas da pandemia de AIDS e de violência policial.

Além disso, em decorrência do processo de redemocratização, após a constituinte de 1988, foi perceptível a conquista de mais espaços políticos por parte dos sujeitos da luta homossexual (FACCHINI, 2018). Com mais agentes políticos e uma multiplicação de grupos por todo o território, foi possível uma maior articulação em espaços de discussão acerca de ações de políticas públicas para as minorias homossexuais.

A exemplo disso temos a criação do programa Brasil sem Homofobia por parte da Secretaria Especial de Direitos Humanos em 2004. O programa tinha como cerne apoiar Organizações Não Governamentais (ONG's) e iniciativas que tivessem como pauta a luta pela cidadania homossexual e o combate à homofobia; a capacitação de profissionais e representantes do movimento homossexual; a disseminação de informações sobre direitos, promoção da autoestima homossexual e o incentivo à denúncia de violências contra os direitos humanos de pessoas 'Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transgêneros (GLBT)' (CONSELHO, 2004, p. 11).

Outra conquista muito relevante foi a possibilidade de inserção do nome social nos documentos de forma facilitada e acessível para pessoas transexuais e travestis por meio do decreto presidencial de nº 8.727 de 2016 (BRASIL, 2016). Este decreto dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento de identidades de gênero de pessoas transexuais e travestis no âmbito federal. Também é muito importante ressaltar a criminalização da homofobia e transfobia por parte do Superior Tribunal Federal em 2019. Dessa forma, fica tipificado o crime de homofobia e transfobia na lei de Racismo (Lei 7.716/1989) em que tem como pena de dois a cinco anos de reclusão (BRASIL, 1989).

2.2 E O ACRÔNIMO LGBTQIA+?

A partir da década de 1970, foram realizadas conferências nacionais a fim de repensar o movimento homossexual e dar a devida representatividade a personagens que já faziam parte dos movimentos políticos, mas que eram apagados e deslegitimados por falta de representatividade. Então, segundo Facchini (2018), por meio do acrônimo LGBT temos o L como primeira letra e como representação do movimento lésbico; o G que representa o movimento Gay; o B representa o movimento de bissexuais, estes que há bastante tempo lutavam pelo reconhecimento e pela representatividade que constantemente fora apagada; e o

T que representa a luta e a resistência do movimento político de pessoas trans e travestis, que lutam diariamente para (r)existir no país que mais mata transsexuais e travestis no mundo (DE JESUS, 2014).

O termo Travesti era muito utilizado para se referir a homossexuais que exacerbavam trejeitos de feminilidade. Lógica semelhante explicava o uso de termos como ‘bicha’ e ‘bofe’ (CARVALHO & CARRARA, 2013, p. 4-5), sendo bicha o homossexual passivo, e bofe o ativo, em referência a papéis heteronormativos em que o passivo exerceria o papel da ‘mulher’ e o ativo, ou ‘bofe’, seria “o homem” da relação (CARVALHO & CARRARA, 2013, p. 5).

Além disso, segundo Carvalho & Carrara (2013), a construção de uma identidade transexual foi notada em artigos relatados pelo Lâmpião da Esquina em que trazia a transexualidade como transexualismo em um contexto de doença psiquiátrica. Vale apontar que os termos “travestis” ou “travestidos” eram adotados ao se referirem a garotos de programa exacerbadamente afeminados ou que expunham sua afeminação durante os carnavais da época (CARVALHO & CARRARA, 2013).

Segundo o boletim da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), que acompanha crimes cometidos a pessoas transexuais e travestis, em 2019 foram assassinadas 124 transexuais e travestis no Brasil; e em 2020 esse número cresceu para 175 notificações de assassinatos (ANTRA, 2020). No primeiro semestre de 2021, houve 80 assassinatos, 9 suicídios, 33 tentativas de assassinatos e 27 violações aos direitos humanos (ANTRA, 2021). Vale ressaltar o grande absurdo destes números que se referem somente aos primeiros 6 meses de 2021.

Ainda segundo a ANTRA (2021), esse número pode ser muito maior visto que os casos de assassinatos de pessoas LGBTQIA+ não são computados pelo governo, dessa forma, não sabemos ao certo os dados da LGBTfobia existente no Brasil (ANTRA 2021). Para a apuração, a Antra obtém informações por meio de instituições filiadas que repassam os casos de assassinato, de publicações em redes sociais e por canais de comunicação como Whatsapp, Instagram, Facebook, E-mail (ANTRA 2021).

Retomando as definições da sigla, a letra Q se origina do termo ‘Queer’, de origem norte-americana. Trata-se de uma forma pejorativa com que a sociedade se referia à população homossexual (gays e lésbicas). No entanto, o termo passou a ser utilizado por ativistas como forma de ressignificá-lo e, também, porque o termo possui significado de ‘estranho’ (LOURO 2000, p. 127). Segundo Louro (2004), “queer” é adotado em referência a formas de ser desviantes, não compreendidas e com modos próprios de se perceber e de se pensar.

Já a letra I se refere a pessoas intersexuais. Se pessoas transsexuais e travestis não se identificam com o sexo imposto no nascimento, as pessoas intersexuais nascem com características de mais de um aparelho genital reprodutivo ou sexo (CAMPINHO *et al*, 2009). Isto é, essas pessoas já nascem como figura de questionamento à ordem binária e dicotômica da sociedade em que vivemos (CAMPINHO *et al*, 2009).

Nesse sentido, Machado (2005), ao abordar as representações corporais e práticas sociais de crianças e jovens *intersex* identifica que o modelo dicotômico ou binarizante sob o qual a sociedade julga os corpos, é fundamentado em perspectivas sociais a partir do olhar. Não haveria, por conseguinte, somente dois sexos a serem atribuídos aos nossos corpos no nascimento, mas a existência de uma perspectiva que legitima apenas a forma binária, em contraponto a outras possíveis combinações de gêneros.

Já a letra A, se refere às pessoas assexuais, aquelas que não sentem atração sexual por nenhuma outra pessoa. Para Brigeiro (2013), o avanço nas pautas do campo da sexualidade propicia problematizações como a do não-desejo sexual e a centralidade das relações afetivas entre cônjuges quando o sexo não é o balizar para a relação. Uma pessoa que não performa sua sexualidade do mesmo modo como as demais pode não reconhecer uma estrutura social a partir do desejo sexual. Na medida em que esse é um ato desviante ou socialmente marginalizado, esse grupo é representado pelo A na sigla LGBTQIA+.

O sinal ‘+’ representa minorias identitárias ou sexuais que não se reconhecem ou não se definem dentro da norma da heterossexualidade e cisnormatividade. Se refere a uma diversidade de identidades, como a de pessoas pansexuais – que se atraem por mais de um gênero -, *two-spirit* - que se identificam com 2 ou mais gêneros -, “aliados” – apoiadores da causa -, *kink’s* - pessoas que sentem atração sexual pela performance sexual e não por um sexo ou gênero, em geral adeptas de práticas fetichistas não convencionais -, entre outras identidades relativas a gênero e sexualidade.

Em suma, o movimento LGBTQIA+ passou por muitas mudanças nos últimos anos, conquistando maior clamor para a adesão política de minorias, com o intuito de multiplicar forças e esforços para a conquista de direitos, cidadania e respeito.

Para Bortoletto (2019), as pessoas LGBTQIA+, ao se depararem com constantes preconceitos e discriminações, foram se juntando à luta que antes levava o nome de movimento homossexual. Assim, criou-se um movimento de contracultura em que identidades sexuais e de gênero dissidentes passaram a se articular politicamente contra discursos opressivos ou do próprio Estado, como na época da ditadura.

Cabe considerar que o movimento LGBTQIA+ não intenciona somente ser uma sigla de pessoas excluídas ou discriminadas socialmente, mas, sim uma forma de acolhimento e inclusão a outras performances de sexualidade e de identidades que não correspondem à cis heterossexualidade (BORTOLETTO, 2019).

2.3 HETERONORMATIVIDADE

Considerando o decorrer histórico do movimento homossexual, Sampaio e Germano (2014) pontuam que a maioria das políticas públicas que existiram até o ano de 2014 se voltaram exclusivamente para o público de homossexuais cis, excluindo os corpos trans, travestis, não-binários e queers. Ou seja, mesmo quando a população LGBTQIA+ recebeu algum tipo de programa ou política pública, estas eram destinadas a pessoas cis.

O termo cis, comumente empregado na atualidade para se referir a pessoas não transexuais, visa categorizar aquelas que concordam com a designação de sua identidade de gênero atribuída desde seu nascimento (POCAHY *et al*, 2014).

Para Juliani e Escopinho (2020), a luta para a conquista e manutenção de direitos básicos da população LGBTQIA+ é contínua e diária, pois se trata de uma população oprimida pela normatividade binária de gênero. A heteronormatividade é um composto ideológico que transpassa o coletivo social de nossa sociedade, em que conceitos de branquitude, heterossexualidade, machismo e patriarcado apagam e/ou oprimem tudo aquilo que não cabe na lógica cis-branca-heteronormativa (LEITE & MELO, 2021; JULIANI & SCOPINHO, 2020).

Nesse sentido, PocaHY (2007) aponta que a heteronormatividade passa a punir tudo e todos aqueles que são divergentes dos padrões sexuais predispostos como normais, voltando-se contra comportamentos desviantes da norma. Tais “desvios”, ao serem expostos e apontados pelo discriminador por meio de diferentes formas, incluindo piadas, comentários jocosos, ironias e outras formas de discriminação, consistem em designar ao outro um lugar de subalternidade (POCAHY 2007).

Cassiani *et al*, (2020) destacam que corpos considerados “normais” são protegidos e universalizados em um sentido que não perpassam por questionamentos quanto a sua estrutura ou sua aparência. Com isso, a cisgeneridade e heteronormatividade são tidas como ‘não deficiente’ ou ‘normais’, e não passam por julgo social.

Ademais, Sousa (2020) identifica que a cisnormatividade e a heterossexualidade são comportamentos e condutas percebidas de forma positiva para a sociedade, logo, aquilo que foge a este comportamento é tido como um comportamento desviante que carece de “correção”. Subjetividades, identidades e personalidades muitas vezes são “sufocadas” ou mesmo eliminadas durante esse processo de normatização, o que leva a diferentes tipos/níveis de sofrimento e adoecimento físico e psicológico, podendo levar até mesmo ao suicídio (RIBEIRO & MATOS, 2020).

2.4 PODER, CORPOS, GÊNERO E TEORIA QUEER

Para a compreensão do mecanismo por trás da heteronormatização dos corpos, é de suma importância entender a existência de um poder que agencia a ‘universalidade das vontades’ por meio da disciplinarização de instituições, como a escola e o militarismo (FOUCAULT, 1989). Foucault (1989) retrata as estruturas sociais que legitimam e que exercem poder sobre os corpos sociais, assim, se criam mecanismos a fim de legitimá-las para a sociedade por meio de coerções exemplares: ‘O poder, muito antes de sua função recriminatória, se dá como uma ‘rede produtiva que atravessa todo o corpo social’ (Foucault 1989, 83).

Por meio de transformações das diversas formas de punir corpos de criminosos e de pessoas desviantes, estas tinham por intermédio das leis do Estado uma forma legítima de serem castigadas ou executadas. Se no século XVII a meados do século XVIII, os crimes cometidos tinham verdadeiros rituais punitivos, como enforcamento em público e até sessões de tortura em praças, a partir do final do século XVII, as correções realizadas são muito mais veladas e silenciosas (FOUCAULT, 1999, p. 15-19). Nesse sentido, o autor identifica que as formas de castigo a criminosos se fazem pela mitigação da alma do indivíduo: a inteligência, a vontade e as disposições (FOUCAULT, 1999).

Para além disso, Foucault destaca as formas de sujeição, disciplinarização e em como as relações sociais construídas são utilizadas para ratificar lógicas dominantes.

O corpo também está diretamente mergulhado num campo político; as relações de poder têm alcance imediato sobre ele; elas o investem, o marcam, o dirigem, o supliciam, sujeitam-no a trabalhos, obrigam-no a cerimônias, exigem-lhe sinais. Este investimento político do corpo está ligado, segundo relações complexas e recíprocas, à sua utilização econômica; é, numa boa proporção, como força de produção que o corpo é investido por relações de poder e de dominação; mas em compensação sua constituição como força de trabalho só é possível se ele está preso num sistema de sujeição (onde a necessidade é também um instrumento político cuidadosamente organizado, calculado e utilizado); o corpo só se torna força útil se é ao mesmo tempo corpo produtivo e corpo submisso. (FOUCAULT, 1999, p. 25-26).

A ideia de corpo social é a de ‘universalidade das vontades’, marcado pela materialização do poder sobre o corpo dos indivíduos que constituem a sociedade (FOUCAULT, 1989, p. 83). Para Butler (2003), o corpo apesar de ter e ser em si seus próprios significantes, é transpassado e marcado pelo discurso predominante, reflexo de ideologias hegemônicas.

Para Preciado (2011), o corpo é perpassado por uma política do sexo e esta é impregnada pelos interesses do capital. Algumas das questões de poder sobre os corpos são representadas pela sexualização de práticas medicinais como uso de silicones, hormônios, técnicas cirúrgicas que visam a transfiguração de corpos *intersex's* para corpos binarizados. Dessa forma, a autora entende a política de corpos pela perspectiva de Deleuze: corpos genuinamente territorializados pela heterossexualidade.

Preciado (2011) explica que a teoria Queer não se faz acerca de uma identidade natural como ‘homens / mulheres’ e nem por práticas homo ou heteroafetivas, mas se constitui a partir de uma resistência contra a homogeneidade do que se considera ‘natural’. Para o autor, o processo de ‘desterritorialização’ (PRECIADO, 2011, p. 14) é na verdade uma força que um corpo ou uma multidão Queer faz para que conceitos normalizadores não determinem o que é ou não específico de um determinado gênero, dando espaço a diferentes subjetividades sexuais e identitárias.

Para Colling (2015), o corpo se faz queer quando não está sob a normatividade, isto é, quando está desviante ou é transviado. Ou, como Preciado (2011, p. 12) diz: ‘o que está em jogo é como resistir ou como desviar das formas de subjetivação sexopolíticas’. Dessa forma, muitas pessoas que não se identificam com corpos homo ou heterossexualizados, ou que não se enquadram nos arquétipos de gênero de ‘homem’ ou ‘mulher’, ‘macho’ ou ‘fêmea’, podem se identificar como uma pessoa queer.

Butler (2003) retrata como o gênero é imposto e sustentado por discursos hegemônicos que pressupõem a existência de apenas dois tipos de gênero, fundamentado somente pela genitália que o indivíduo tem ao nascer. Nesse sentido, o gênero designado ao indivíduo é constantemente validado pelas instituições que compõem a sociedade, seja a escola, a família, a igreja. Se este é validado, ratificado, logo, é normalizado e naturalizado. Dessa forma, a autora entende que o gênero não é algo estático, mas um construto fluido e complexo, formado por identidades em uma assembleia caracterizada por múltiplos pontos e nunca um único definidor ou normativo (BUTLER, 2003).

As pressões da sociedade machista afetam a subjetividade feminina em suas performances do feminino. Os simbolismos e preconceitos atribuídos ao gênero feminino são

discutidos por Butler (2003) ao demonstrar que na sociedade ocidental o corpo é transpassado por significantes desde o momento do nascimento, significantes esses ligados a papéis de submissão e subserviência ao patriarcado. Conseqüentemente, constroem-se estruturas de poder entre as relações de homem e mulher, gerando violências físicas, verbais e psicológicas (BALBINOTTI, 2018). Com isso, as mulheres lésbicas enfrentavam (e ainda enfrentam) grande resistência para ter voz em movimentos homossexuais majoritariamente formados por gays.

Butler (2003) constata que as normas de gênero pré-estabelecidas regem as possíveis identidades de uma sociedade, em que identidades dissidentes ignoradas ou impossibilitadas. Isto é, à medida que os constructos já existentes fundamentam-se em naturalizações binarizantes, toda e qualquer forma que fuja a essa lógica, é sufocada, deslegitimada e rejeitada. Visto quê, para Butler (2003, p. 41): ‘a regulação binária da sexualidade suprime a multiplicidade subversiva de uma sexualidade que rompe com as hegemonias heterossexual, reprodutiva e médico-jurídica’. Então, se as identidades são sufocadas, os gêneros são pré-definidos genitariamente e a compulsão da sexualidade dominante é reforçada, logo, a sexualidade é reprimida socialmente pela condicionalidade dos hábitos sexuais ditos e impostos.

Ademais, segundo Sampaio e Germano (2014, p. 6) a teoria Queer em sua essência tem por intenção quebrar a lógica colonizadora da cisnormatividade, isto é, pôr à luz questionamentos acerca da necessidade de ‘coerência entre sexo, gênero, corpo, desejo e práticas sexuais’. O sujeito Queer performa as sexualidades e os gêneros desviantes.

Trata-se do ser excêntrico que não deseja ser ‘enquadrado’; é uma forma de pensar e de ser que desafia as normas regulatórias da sociedade, que assume o desconforto da ambiguidade. Queer é um corpo estranho, que incomoda, perturba, provoca e fascina. (LOURO, 2004, p. 7)

Nesse sentido, podemos deduzir que pessoas transexuais, travestis, não-binárias ou não-cisgêneras têm suas identidades e cidadanias questionadas, pois estão para além do que se entende como gênero na sociedade binária. Tal qual, mostra-se presente nas (im)possibilidades de acesso a direitos básicos como saúde, segurança, educação e trabalho (ROCON, 2016; AGUINSKY *et al*, 2014; FERREIRA *et al*, 2018; LIMA, 2020).

Segundo Foucault (1989), o poder é estruturante por ter uma função repressora como a censura, a exclusão ou impedimento, e se mantém e se faz poder produzindo vontades positivas ou excludentes para os sujeitos. Nesse sentido, a invisibilidade de pessoas trans, travestis e não-binárias compromete seu acesso a programas estatais de segurança, saúde,

educação, tornando-se um meio de apagar socialmente estes sujeitos, negando-lhes o usufruto da cidadania e da dignidade humana (PASTOR, 2014; CARVALHO, 2009).

Dado o exposto acima, Foucault (1999, p. 119) conceitua que na sociedade como um todo existem ‘corpos dóceis’, que são resultado da disciplina ou coação que vivenciamos de forma consciente e inconsciente em nosso cotidiano. Essa disciplina que ‘adestra’ os corpos tem como papel torná-los eficientes ao papel ou atividade que eles devem desempenhar / performar. O intuito desse ‘adestramento social’ (FOUCAULT, 1999, p. 119) é fazer com que as pessoas se tornem potentes às atividades econômicas, o que, em contrapartida, diminui as forças ou potências políticas desses corpos.

Dentre os resultados de pesquisa de Ribeiro e Matos (2020) sobre heteronormatividade e violências LGBTFÓBICAS, destaca-se a forma como a família age de maneira coercitiva a fim de suprimir comportamentos não heteronormativos por meio de agressões físicas, verbais e isolamentos. As famílias compõem moldes, naturalizando o que deve ou não ser um comportamento aceito socialmente.

Personalidade em evidência no Brasil ligada às questões LGBTQIA+, a Drag Queen Rita Von Hunty, apresentadora de TV, youtuber e professora de ciências sociais (PRIMEIRA, 2021) fala sobre como é ser uma pessoa queer na sociedade e como foi a construção de sua persona por meio de instituições normatizadoras como a escola e família. Essas instituições teriam contribuído, por meio de agressões físicas, silenciamentos e castigos para que seus comportamentos e trejeitos não-heteronormativos fossem coibidos, excluídos, desnaturalizados.

Ao estudar a relação entre jovens homossexuais e família, Soliva (2014) identifica discursos violentos proferidos pelos familiares quando estes jovens se assumiam homossexuais, como falas nas quais os familiares afirmam preferir que seus jovens fossem traficantes ou usuários de narcóticos a que fossem homossexuais (SOLIVA 2014). Para Ribeiro & Matos (2020), esses comportamentos têm como objetivo que os jovens homossexuais voltem a esconder sua sexualidade e seus trejeitos para que assim a norma tenha continuidade.

Ribeiro & Matos (2020) apontam, também, que a heteronormatividade é uma forma de poder que cria estruturas por diferentes instituições para se legitimar, como por meio da religiosidade, em que práticas homoafetivas e identitárias são deslegitimadas. Os autores evidenciam, recorrendo ao trabalho de Foucault (1988), que a cientificidade foi usada como ferramenta de opressão a corpos e sexualidades dissidentes à heteronormatividade, a exemplo da patologização da homossexualidade e das identidades transsexuais.

Esse processo de legitimação e naturalização de uma única possível sexualidade para a sociedade como um todo realiza o sufocamento e incrimina outras possíveis sexualidades e identidades de gênero, culminando no sofrimento e repressão de pessoas que não se reconhecem sob a heteronormatividade (RIBEIRO & MATOS, 2020).

O modo como esse processo é imposto às pessoas LGBTQIA+ quando estas adentram o mercado de trabalho heteronormativo vem ocupando a atenção de algumas pesquisas, como será desenvolvido a seguir. Percebe-se que as organizações são extratos dos conceitos e da cultura vigente de uma sociedade (SANTOS & BENEVIDES, 2019), com isso, fica evidente que o preconceito vivenciado e evidenciado no cotidiano de LGBTQIA+ irá adentrar as normas e condutas organizacionais.

2.5 LGBTFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Nessa seção do referencial teórico será abordada a LGBTfobia no ambiente de trabalho em dois momentos distintos: os processos seletivos e contratações, e o cotidiano dos trabalhadores. Para isso, se trará pesquisas que problematizam essas situações e que contribuem com relatos de entrevistados.

2.5.1 O FILTRO LGBTFÓBICO DO MERCADO DE TRABALHO

Como reflexo da perseguição às pessoas LGBTQIA+, em contextos organizacionais também mantém-se o mesmo padrão, porque estudos que analisam essa temática identificam algum ou alguns tipos de sofrimento nos entrevistados enquanto desempenham suas atividades laborais (JUNIOR & GALVÃO, 2021; POCAHY, 2007; MENEZES *et al*, 2018; SOARES & SANDER, 2018; SOUZA, 2020; IRIGARAY, 2011; NETO & FONSECA, 2014; CANDIDO, 2016; SANTOS & BENEVIDES, 2019; JULIANI & SCOPINHO, 2020; COSTA, 2007, p. 90).

Na pesquisa de Junior & Galvão (2021) a respeito da discriminação durante processos seletivos de trabalhadores, identifica-se que a primeira experiência desse tipo ocorre na entrevista de emprego. É durante essa etapa que se verifica a necessidade de conformidade dos corpos à norma organizacional. Essa verificação é feita por meio das vestes, dos trejeitos e da fala do entrevistado. Quando se é percebido que o candidato é LGBTQIA+, a chance de este ser reprovado no processo pode chegar a 20% (JUNIOR & GALVÃO, 2020).

Nesse sentido, Junior & Galvão (2021) identificam que a discriminação pela aparência física inibe não somente a contratação, mas até a seleção de candidatos identificados

como LGBTQIA+. E que mesmo sendo uma prática ilegal, a mesma é utilizada cotidianamente no mundo organizacional.

Em outro estudo, Menezes *et al* (2018) demonstram que a percepção dos entrevistadores a respeito de entrevistados LGBTQIA+ é deturpada pelos estereótipos que a sociedade banaliza sobre essa minoria. Os entrevistadores tentam identificar se candidatos LGBTQIA+ são ‘apropriados’ ou ‘inadequados’ aos cargos, baseando suas concepções em torno da heteronormatividade ‘exigida’ pela organização e apresentada pelos entrevistados.

Ainda, vale apontar que pessoas LGBTQIA+, ao serem identificadas como tais durante a entrevista de emprego, por vezes, passam por questionamentos pessoais por parte de entrevistadores que procuram julgar se a vida pessoal delas está ‘validada’ pelos ‘valores da organização’ (MENEZES *et al*, 2018; MEDEIROS, 2007, p. 81).

Além disso, a análise das páginas dos candidatos em redes sociais é comum por parte de recrutadores para verificar se os mesmos representam os valores da empresa (LEMES & WESCHENFELDER, 2015). Dessa forma, candidatos LGBTQIA+ além de cuidarem de sua postura, trejeito, feminilidade durante as entrevistas de emprego, ainda precisam estar atentos às próprias redes sociais, pois a discriminação pode vir pelo conteúdo pessoal atribuído na internet.

Outro ponto destacado por Lemes & Weschenfelder (2015) é que a principal rede social utilizada pelos 18 respondentes do estudo é o Facebook. Nota-se que mesmo havendo plataformas específicas para o mercado de trabalho, como o LinkedIn, o Facebook é usado como a principal forma com que recrutadores analisam seus candidatos.

2.5.2 PASSADO O FILTRO, VEM O EXPURGO

Estudos assinalam que, após a admissão, novas etapas de discriminação ocorrem no ambiente de trabalho: Pré-contratual, Contratual, Desligamento do empregado e Pós-Contrato (MEDEIROS, 2007, p. 83; COSTA, 2007, p. 90). Ao longo dessas etapas, existem diferentes formas de discriminação como comentários maldosos e piadas a respeito das vestes ou trejeitos; exclusões de grupos e isolamento social; assédio moral; negação de direitos trabalhistas (como direito a planos de saúde empresariais aos cônjuges de LGTBQIA+); demissões e perseguições após o término de contrato de trabalho (POCAHY, 2007; IRIGARAY & FREITAS, 2011; LEITE & MELO, 2021; JULIANI & SCOPINHO, 2020).

Segundo Costa (2007), o empregador não pode usar como critérios de admissão ou demissão qualquer aspecto da vida pessoal do empregado, visto que a contratação de trabalho no mercado se dá apenas e somente pela força de trabalho que o empregado tem a oferecer. Além disso, a autora demonstra aspectos da legislação internacional e nacional que impedem de haver qualquer tipo de discriminação por raça, cor e orientação sexual, isto é, aspectos pessoais não deveriam ser tidos como requisitos ou atributos da potência de um trabalhador.

As agressões proferidas a homossexuais no ambiente de trabalho não se restringem ao período em que estes desempenham suas funções laborais, ocorrendo perseguições também fora do ambiente de trabalho e mesmo quando o contrato já foi encerrado (MEDEIROS, 2007, p. 84).

Em estudo sobre diversidade nas organizações e obstáculos na ascensão profissional de colaboradores LGBT, Souza & Sander (2018) expõem o caso de um entrevistado que se descobriu homossexual enquanto estagiava em uma organização do setor de pesquisa tecnológica. O entrevistado relata que foi demitido logo após terem descoberto que ele e um colega estavam namorando. Pouco tempo depois, os dois conseguiram novos estágios, mas, uma semana após a contratação deles, foi a vez de o namorado dele ser demitido. O entrevistado conta que a chefe do estágio anterior entrou em contato com o chefe atual para supostamente “alertá-lo” de que o rapaz havia roubado informações confidenciais da empresa, situação que o depoente afirma ser uma fraude e uma perseguição por homofobia.

Esse tipo de discriminação após o término de contrato ou demissão pode ocorrer pela chamada ‘lista discriminatória’ realizada por alguns gestores (Menezes *et al*, 2018). Trata-se de uma listagem em que são divulgadas informações distorcidas a respeito de ex-colaboradores com o intuito de dificultar sua contratação por outros empregadores. Além de perfis LGBTQIA+ na lista, também são incluídas pessoas que já ajuizaram o empregador anterior ou que tinham algum vínculo ativo com sindicatos.

Segundo Costa & Martins (2019), as listas de discriminações são práticas corriqueiras no cotidiano de contratação de muitas organizações que não querem contratar quem já tenha ajuizado o empregador anterior por algum motivo. Essas práticas, além de expor o trabalhador, dificultam que ele obtenha futuros empregos.

Os autores expõem que esse tipo de lista serve para coibir judicializações de trabalhadores a possíveis abusos que estes tenham passado em seus antigos empregos. Essa prática das “listas sujas” (MIRANDA, 2015), nega direitos básicos a trabalhadores que buscam por justiça, assim, afastando-os do princípio da igualdade.

Miranda (2015) explica que o princípio de igualdade entre as pessoas sustenta o defendido pela Constituição Federal de 1988, de que nenhuma pessoa seja afastada do gozo de direitos básicos pertencentes à dignidade humana, como o direito à segurança, o direito à saúde, à educação, à justiça e à liberdade.

Além do âmbito de empresas privadas, o setor público também pratica discriminações a pessoas LGBTQIA+. Segundo Costa (2007, p. 95) mesmo em concursos a cargos públicos, existe uma orientação a considerar uma inabilidade de pessoas LGBTQIA+ em testes psicotécnicos ou em período probatório.

Além desses casos, Costa (2007) traz à discussão diferentes situações em que discriminações se fizeram presentes no ambiente laboral. É contado o caso de uma trabalhadora trans que, durante sua folga, foi ao local de trabalho, um supermercado, escolher peças de lingerie. Após ter sido maltratada no atendimento, a funcionária fez uma reclamação à gerência. No entanto, o supermercado a demitiu por ter feito a queixa, evidenciando o processo de culpabilizar a vítima, impedindo que a pessoa LGBTQIA+ recorra ao seu direito básico de denunciar uma situação de discriminação.

Em outro relato, Costa (2007) nos conta sobre um estudante universitário, aluno da mesma instituição na qual trabalhava, onde durante a aula beijou seu namorado, fato que foi relatado aos superiores do estudante, que logo, o demitiram.

Santos & Benevides (2019), ao analisarem a percepção de LGBTQ+ no ambiente de trabalho, identificam que seus depoentes percebem seus comportamentos e identidades como desviantes aos da maioria, e que esta maioria tenta de forma direta e indireta coagir suas ações para que elas resultem em comportamentos naturalizados ou heteronormativos.

A discriminação sofrida por pessoas LGBTQIA+ em contextos organizacionais, muitas vezes, é naturalizada no próprio ambiente por questões como comentários, piadas ou ridicularizações (COSTA, 2007, p. 90; SOARES & SANDER, 2018). Esses comentários, em sua grande maioria, são tecidos com base na heteronormatividade existente no ambiente em questão (POCAHY, 2007, p. 10; MENEZES *et al*, 2018).

Em análise sobre políticas de diversidade em organizações, Santos & Benevides (2019) identificam que o discurso sobre inclusão nas empresas estudadas era muito mais uma falácia do que uma realidade vivenciada pelos trabalhadores. Os autores afirmam que se a política de diversidade não for uma realidade vivenciada no contexto organizacional, a cultura hegemônica irá prevalecer sobre os valores da empresa.

A exemplo do citado anteriormente, Santos & Benevides (2019) relatam um depoimento de um entrevistado que já presenciou colegas sofrendo homofobia no ambiente de

trabalho por meio de xingamentos, piadas e chacotas, o que culminou na demissão do colega do entrevistado. Nesse sentido, os autores entendem que não havendo uma forma de se defender do ambiente nocivo, pessoas LGBTQIA+ tendem a pedir seu desligamento ou a serem demitidas.

Tomando como partida o que foi discutido até aqui, desde a breve história do movimento Homossexual em meados de 1970, passando pela adoção da atual nomenclatura LGBTQIA+ e pela noção de heteronormatividade até chegar às discriminações ocorridas em ambientes de trabalho organizacional, tem-se alguns apontamentos que podem auxiliar a contextualizar o que é vivenciado por corpos LGBTQIA+ em seu cotidiano laboral.

Nesse sentido, esta pesquisa debruça-se sobre uma categoria específica atuante no mercado de trabalho que é a de estagiários LGBTQIA+. Estes que muitas vezes estão em uma faixa etária de 20 a 27 anos, vivenciando momentos de descobrimento e desabrochar, tanto de suas ambições profissionais quanto de suas experiências identitárias e sexuais.

Para isso, esse estudo reafirma a necessidade de cada vez mais problematizar e elucidar vivências que não recebem a devida visibilidade, como é o caso de jovens estudantes e estagiários que lutam, batalham e se esforçam, podendo ser também mães, pais, irmãos e companheiros que merecem ter suas histórias contadas e respeitadas.

3.0 METODOLOGIA

Neste capítulo será descrita a forma metodológica utilizada na pesquisa, para isso será descrita a adoção da pesquisa qualitativa, o perfil dos entrevistados, o roteiro de perguntas semiestruturadas e a análise e tratamentos desses dados

3.1 PESQUISA QUALITATIVA

Esta é uma pesquisa qualitativa por se tratar de um estudo cujo foco é a análise do ponto de vista de indivíduos pertencentes a grupos sociais marginalizados, buscando entendê-los profundamente (FLICK, 2009). Além disso, a pesquisa qualitativa permite ter acesso de forma profunda ao discurso dos sujeitos, por exemplo, a possibilidade de uma coleta mais dialógica, como houve nas entrevistas.

Inicialmente houve problemas para contatar os respondentes para as entrevistas. De início tentamos contato através de grupos estudantis na rede social Facebook, das universidades públicas da cidade do Rio de Janeiro, no entanto, os estudantes contactados não compareciam no dia da entrevista.

Em seguida, modificamos a estratégia de busca por participantes, em detrimento das dificuldades enfrentadas, buscamos pessoas LGBTQIA+ já conhecidas pelo autor da presente pesquisa e utilizamos a metodologia de bola de neve (VINUTO, 2014). Com isso foi possível caminhar na pesquisa, apesar de que mesmo por essa via, uma estudante trans, indicada por um respondente da pesquisa, não se sentiu à vontade e desistiu de participar. Vale ressaltar que todas as entrevistas foram realizadas de forma virtual, pois em decorrência dos riscos trazidos pela pandemia de COVID-19 tanto o pesquisador quanto os entrevistados estariam em risco para realizar encontros presenciais.

3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Os entrevistados são estudantes que no momento das entrevistas estavam cursando o ensino superior ou já haviam se graduado no curso de Administração de uma Instituição de Ensino Superior Federal da cidade do Rio de Janeiro; suas idades variaram entre 24 a 32 anos; 6 dos entrevistados são brancos e 2 são negros; e 4 pessoas se identificam como homens cisgêneros, 3 se identificam como mulheres cisgêneras e 1 pessoa se identifica como não-binário e utiliza pronome “ele/dele”.

Todos os participantes foram ou são estagiários de diferentes áreas da administração, tais como administrativo, financeiro, recursos humanos e marketing. As

organizações em que atuam ou atuaram são variadas, como órgãos públicos, escolas, instituições financeiras, hotéis, indústria de bebidas e de tecnologia.

Os nomes utilizados são fictícios e dois desses nomes os próprios entrevistados escolheram: Airton e Ariel. A escolha dos demais nomes foi em homenagem a cantores da cena LGBTQIA+ brasileira, que possuem uma história de apoio e de evidência da luta LGBTQIA+ em palcos brasileiros.

Perfil dos entrevistados						
Nome	Idade	Sexualidade	Identidade de gênero	Cor	Setor de Estágio	Setor da empresa
Airton	25	Gay	Homem cis	Branco	Administrativo e Financeiro	Órgão Público/ Instituição Financeira
Ariel	24	Gay	Não-Binário	Branco	Administrativo e Recursos Humanos	Educacional/ Projetos
Duda	27	Bissexual	Mulher Cis	Negra	Administrativo e Recursos Humanos	Órgão Público/ Petróleo
Jaloo	26	Gay	Homem Cis	Branco	Financeiro	Projetos e Tecnologia/ Instituição Financeira
Jhonny	22	Gay	Homem cis	Branco	Turismo	Hotelaria
Potyguara	28	Lésbica	Mulher Cis	Branca	Administrativo	Órgão Público/ Energias
Tha	27	Lésbica	Mulher Cis	Branca	Administrativo	Educacional
Ney	32	Gay	Homem cis	Negro	Marketing de Produtos	Bebidas

Fonte: Elaboração própria

3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA

As entrevistas seguiram um roteiro de perguntas abertas, buscando conhecer o/a entrevistado/a, entender sua trajetória e seus comportamentos no ambiente de estágio, observar suas impressões com relação à forma de tratamento pelos demais colegas. Houve um intuito de ouvir o modo como o entrevistado(a) relatava, sob sua própria visão, o ambiente de estágio, suas sensações, suas atitudes.

A coleta de dados foi realizada por meio de videoconferência, visto que a pesquisa se iniciou durante a pandemia de COVID-19, durante o ano de 2021. Foram realizadas 8

entrevistas individuais com horários escolhidos pelos entrevistados, com duração aproximada de 90 a 120 minutos cada uma.

Nesse sentido, o roteiro de entrevista, como se pode ver abaixo, foi proposto como forma de uma conversa, a fim de deixar o entrevistado(a) à vontade para falar o que quisesse, de forma a não interferir e nem deixar subentendido algum tipo de julgamento ao entrevistado(a). Próximo ao fim da entrevista, o entrevistador relatava uma situação percebida no ambiente de estágio acontecida com ele, e perguntava se o/a entrevistado(a) já havia percebido ou presenciado situação semelhante ao longo de sua trajetória enquanto estagiário(a).

Roteiro das entrevistas

PERFIL: Nome, idade, escolaridade, gênero e etnia.

IDENTIDADE: Como você se identifica? Como foi o seu processo de entendimento enquanto LGBTQIA+ e como a família reagiu? Como você performa sua sexualidade/identidade de gênero em meio público (rua / shopping / praia / amigos / família)?

PROCESSOS SELETIVOS: Como foram as experiências de processos seletivos para você? Como você se vestia? [caso a pessoa responda que se veste de forma “diferente”], é solicitado que dê mais detalhes. Havia, na sua organização algum discurso voltado para a recepção de LGBTQIA+ ? Se sim, como era esse discurso? [Se o/a entrevistado/a dissesse que não se sentia à vontade para ser quem é, era questionado sobre os mecanismos identificados que lhe faziam sentir dessa forma]

DURANTE O ESTÁGIO: Percebe outros estagiários e/ou colegas LGBTQIA+? Como é a relação entre eles e seus impactos nas formas de expressar sua sexualidade ou identidade de gênero? Como se sente no ambiente de estágio em relação à sexualidade e/ou identidade de gênero? Existem políticas de diversidade ou algum posicionamento da empresa quanto a pessoas LGBTQIA+? Como isso é transmitido e qual o impacto na vida da(o) entrevistada(o)?

SOFRIMENTO NO AMBIENTE DE ESTÁGIO: descrição de situações de discriminação. Como lida com essas situações? Quais as reações de colegas? Como ele/ela se sente no dia anterior ao dia do estágio [para explorar emoções, como entusiasmo, desânimo, etc.]. Com relação às situações de discriminação, pensa em relatar a alguém? Há canais seguros para que fazer denúncias dentro e fora da organização?

Após as perguntas, relatava-se uma situação particular que aconteceu comigo enquanto estagiário de administração, em uma organização onde era contratado para estagiar por 4 horas diárias. A situação era a seguinte: entre as pessoas que lá trabalhavam, os que eram contratados para trabalhar 4 horas, trabalhavam 6 horas e quem era contratado para trabalhar 6

horas, trabalhava 8 horas por dia. Além disso, no meu setor existiam cerca de 60 pessoas, dentre essas havia 6 estagiários, os quais eram 4 mulheres cis e 2 homens cis, sendo um destes um homem branco cis hétero e eu, homem branco cis gay. Em específico, a minha área era formada por 4 pessoas sendo elas: meu ex-chefe (homem cis, branco, hétero, olhos azuis e sulista); minha supervisora (mulher cis, hétero, branca, olhos azuis); minha colega de estágio (mulher cis, bissexual, branca, olhos claros, loira e moradora de Copacabana) e eu (homem cis, branco, nordestino, gay, afeminado e morador de favela no Rio de Janeiro). A situação toma corpo quando eu e minha colega de estágio sentíamos sempre que deveríamos a todo momento fazer o máximo possível, pois sabíamos que tínhamos que mostrar serviço para que fôssemos contratados futuramente. E nos deparamos com uma situação que nos causou uma sensação estranha que foi quando quase todos os chefes das áreas e o nosso gerente começaram a destacar os serviços realizados pelo estagiário homem cis hétero branco como serviços excelentes e que deveriam inspirar os demais estagiários. E quando nos aproximamos desse estagiário descobrimos que ele cumpria apenas as 4 horas de seu contrato, sem fazer nenhuma hora extra a mais, pois, segundo o mesmo, não queria trabalhar de graça para ninguém.

Após relatar esse caso, eu perguntava se a(o) entrevistada(o) percebia ou se percebe em uma situação semelhante e como ela/ele lida/lidava com isso.

3.4 ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS

Para a análise e tratamento de dados, fez-se uso de análise de conteúdo das transcrições dos depoimentos dos entrevistados (BARDIN, 2016; CAMARA, 2013) e da Análise de Discurso (SILVA & ARAÚJO, 2017; AZEVEDO, 1998). Nesse sentido, a análise de conteúdo aplicada às transcrições dos depoimentos dos entrevistados obedeceu às regras expressadas por Bardin (2016), em que os entrevistados respondiam às mesmas perguntas, e estas tiveram como fundamento o mesmo assunto.

Além de que se buscou homogeneidade entre os perfis dos entrevistados (CAMARA, 2013), pois, apesar de aspectos raciais, sociais e identitários serem divergentes entre os/as participantes, os/as mesmos(as) pertenciam tinham sexualidades e identidades dissidentes à heteronormatividade e eram todos(as) estagiários(as) ou tinham realizado estágio supervisionado há pouco tempo.

Com isso, fez-se a transcrição dos depoimentos e análise dos mesmos, pensando em categorias construídas a posteriori juntamente com identificação de temas repetidos nas transcrições das falas e dos discursos apresentados pelos entrevistados (BARDIN 2016;

CAMARA, 2013). A exemplo disso, foram elaborados temas com base no referencial teórico, a fim de apurar, identificar e analisar as transcrições das percepções dos/das estagiários (as) em seu ambiente laboral: os processos de recrutamento e as entrevistas com os representantes das empresas; a ambientação dos/das estagiários(as) ao serem apresentados (as) ao time de atuação e à cultura da organização; e acerca do cotidiano dos/das estagiários(as), em que estes/estas já haviam se adaptado/entendido como funcionava a cultura organizacional e como eles/elas se portavam frente a isso.

Nesse sentido, 174 comentários foram categorizados em seções pertinentes a diferentes momentos dos/das estagiários(as), como Processos Seletivos, Ambientação e Cotidiano. Nessas categorias buscou-se enfatizar principais assuntos trazidos pelos(as) estagiários, como: heteronormatividade, silenciamentos, sondagem, se provar (sentimento de compensação), LGBTFOBIA direta, modo de se vestir/se portar e denúncia de LGBTFOBIAS.

No que tange à análise de discurso, buscou-se seguir os ensinamentos de Silva & Araújo (2017), em que o trabalho se estruturou sobre localizar discursos em seus contextos, aprofundando o que é dito, como é dito, por quem é dito, empenhando-se em trazer uma similaridade entre as vivências dos entrevistados para possibilitar a concepção de um discurso compartilhado entre eles. Mesmo sabendo que estes possuem vivências divergentes, desenvolvimento cultural diferente por questões sociais e financeiras, todavia, são pessoas que partilham de um momento hierárquico sensível enquanto estagiários(as) em organizações e por todos(as) se perceberem como não-heterossexuais em uma sociedade heteronormativa.

Nesse sentido, os discursos dos 8 participantes da pesquisa se divergem e também se convergem em muitos momentos, desde o referencial cultural de cada um até à similaridade do medo vivenciado em seu cotidiano; no uso das máscaras sociais que eles usam diariamente como forma de autoproteção, ao pensar e repensar das coisas que serão ditas e como estas podem ser (mal) interpretadas pelo locutário (SILVA & ARAÚJO, 2017).

Azevedo (1998) aborda a análise de discurso como uma ciência que para além da investigação individual da linguagem dos indivíduos, percebe-se e infere-se formas de pensar e criticar linguagens compartilhadas: discursos que transbordam a linguagem falada, inserem-se no cotidiano das vivências dos indivíduos pertencentes de um grupo.

Dessa forma, o autor deste estudo aponta palavras e linguagens não-verbais utilizadas pelos(as) entrevistados(as), que denotam marcas do cotidiano deles enquanto estagiários e LGBTQIA+: “se provar” enquanto necessidade de ter que se destacar em seu grupo de trabalho para só então se permitir a sensação de equiparação com os demais (CASTAÑEDA, 2007; SANTOS *et al*, 2017; ALMEIDA, 2018); o “auto silenciamento”

compartilhado pelos respondentes enquanto tentativa de tirar o foco das atenções de si mesmo e não ser criticado ou ser tido como motivo de chacota pelos colegas de trabalho (ALENCAR, 2018; ALMEIDA, 2018; COSTA, 2007; GOMES & ARAÚJO, 2017); a “camuflagem” enquanto tentativa de se ajustar à estigmas heteronormativos em processos seletivos: as roupas, as falas e os discursos, como tentativa de se esconder enquanto pessoa LGBTQIA+ (CASSIANI *et al*, 2020; JUNIOR & GALVÃO, 2021; REZENDE, 2020; MENEZES *et al*, 2018).

Todavia, apesar de saber que esse grupo de entrevistados(as) produzem suas verdades em comum enquanto conjunto, é sabido pelo pesquisador que em grupos divergentes pode-se encontrar verdades divergentes, embora o contexto da LGBTfobia seja algo vivenciado por todo o território brasileiro (SILVA & ARAÚJO, 2017). Então, faz-se necessário reafirmar as limitações e as generalizações que esta pesquisa implica em seus resultados e achados.

4.0 RESULTADOS

Nesta etapa, serão abordados os comentários dos entrevistados da pesquisa, além disso, os dados obtidos serão correlacionados com o referencial teórico. Nesse sentido, os resultados serão subdivididos em três etapas que coincidem com o ingresso de estagiários na organização: o processo seletivo, a ambientação e o cotidiano.

4.1 OS PROCESSOS SELETIVOS E AS PESSOAS LGBTQIA+

De modo geral, os entrevistados pontuam que as discussões identitárias, étnicas e sexuais são quase inexistentes nas organizações. Isso ficou evidente pelo depoimento dos/das entrevistados (as) quando questionados (as) a respeito de processos seletivos LGBTQIA+. Pouco se fala sobre a contratação de transexuais, homossexuais, pansexuais e bissexuais, isto é, sexualidades e identidades de gênero discidentes da heteronormatividade, fato que corrobora com a pesquisa de Soares & Sander (2018) em que é explorada a vivência dessa minoria no ambiente corporativo e, constatou-se grande dificuldade de ascensão e permanência. Os/As estagiários (as) comentam que, muitas vezes, quando se discute “diversidade” nas organizações trata-se de um esforço para balancear o contingente de funcionários entre homens e mulheres cis.

É importante destacar que os comportamentos declarados a seguir não são generalizáveis para todos (as) os (as) estagiários (as) LGBTQIA+ de administração da cidade do Rio de Janeiro, pois são comportamentos informados pelos (as) entrevistados (as) e que o autor identificou como reações ou enfrentamentos ao lidar com as múltiplas discriminações diretas ou veladas.

Apesar de ser um dado identificável no discurso do grupo estudado, a ausência de processos seletivos LGBTQIA+ podem corroborar com os estudos de Oliveira & Rezende (2021) e Rezende (2020), em que se identificou a realidade de pessoas LGBTQIA+ na busca por empreendedorismo decorrente da ausência de vagas de trabalho no mercado formal ou de empresas receptivas para com essas pessoas.

Ao longo da jornada dos entrevistados não foi mencionado nenhum processo seletivo que assumisse um posicionamento afirmativo em relação a pessoas LGBTQIA+ dentro das organizações.

Quando se tem diversidade nos processos seletivos não falam sobre a quem se refere, você vê na hora e às vezes é sobre diversidade de gênero, mas nada se fala sobre LGBTQIA+ e negros. (Jaloo, 26, financeiro, banco)

Os processos seletivos se restringiam a falar sobre diversidade de gênero, nada relacionado a pessoas LGBTQIA+ e negras. No RH todo mundo era hétero, diversidade somente pra processos seletivos. (Duda, 27, RH, Petrolífera)

As pessoas falam sobre diversidade nos processos seletivos e a importância de se ter, mas no quadro de funcionários não existem pessoas LGBTQIA+ e nem pessoas negras. (Jhonny, 22, Turismo, Hotel)

Esses dados são corroborados por uma pesquisa com pessoas LGBT e heterossexuais promovida pela rede social LinkedIn feita em 2019, em que LGBT's e heterossexuais eram perguntados por diferentes situações no cotidiano organizacional. Dentre um dos questionamentos, 82% dos respondentes LGBT afirmaram que não se sentem acolhidos no ambiente de trabalho (G1, 2019). Isso foi demonstrado por quase 30% dos mesmos responderem já ter sofrido algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho.

Como é de praxe, os processos seletivos possuem etapas de 'filtragem' do(a) estagiário(a) ideal para vaga, com questionários e entrevistas *online*, dinâmicas em grupo, entrevista com o gestor da área e, às vezes, com algum ocupante de um posto mais elevado na hierarquia da empresa. Esses filtros remetem a experiências, referências e discursos do que deva, ou não, ser o estagiário apropriado para a vaga.

No decorrer desse processo, alguns depoentes percebem a forma como expectativas próprias de uma cultura heteronormativa se instituem sobre o modo como os candidatos devem se portar nesses processos e ambientes. Welmowicki & Lemos (2021), que estudaram como se dão os processos seletivos e a integração da diversidade em organizações, identificaram que para as empresas, a Diversidade Organizacional está muito focada na de gênero (isto quando existe discussão acerca), debruçando-se pouco em ações afirmativas para minorias étnicas e identitárias.

Quando se tem diversidade nos processos seletivos não falam sobre a quem se refere, você vê na hora e as vezes é sobre diversidade de gênero, mas nada se fala sobre LGBTQIA+ e negros. (Jaloo, 26, Financeiro, Banco)

Ariel (24, RH, Agência de Consultoria) percebe que, em geral, os candidatos heteronormativos são os mais aprovados nos processos seletivos, sendo também os que permanecem até as etapas finais. Tha (27, Administrativo, Escola) também nota que o ambiente exige um determinado comportamento das pessoas, uma postura que determine a que grupo elas pertencem, com o uso de roupas específicas, maquiagem, a forma de falar e a conduta. Para Potyguara (28, Administrativo, Companhia Elétrica), falar sobre ser LGBTQIA+ na entrevista de estágio é como se fosse um "tabu que muitos não querem que seja quebrado, pois as pessoas olham com espanto quando alguém tem coragem de se assumir, sabe?!".

Diante dos relatos supracitados, percebeu-se que algumas organizações exigiram dos entrevistados, direta e indiretamente, posturas, formas, comportamentos e trejeitos alinhados ao molde heteronormativo (MENEZES *et al*, 2018). É sabido que, nas entrevistas ou dinâmicas de seleção é usual que candidatos sejam perguntados sobre suas vidas pessoais, *hobbies*, sonhos, planejamentos futuros, dentre outros. Considerando que o ambiente demonstra implicitamente quais são as posturas esperadas para os candidatos, aumentam as dificuldades para que pessoas LGBTQIA+ se façam presentes verbalmente, colocando seus gostos e preferências.

Esses dados reafirmam a pesquisa de Rezende (2020) sobre a exigência, por parte das organizações aos seus funcionários, de uma forma ideal de se portar no ambiente de trabalho, o que a autora entende como uma postura idealizada de reafirmação de preceitos e estigmas heteronormativos.

Segundo o relato de alguns/algumas estagiários (as), quando o ambiente busca identificar se os candidatos das vagas de estágio são pessoas LGBTQIA+ pode ser que isso exija uma certa postura por parte dos futuros entrevistados. Tal qual é dito por Jhonny (22, Turismo, Hotel) quando ele estava em um processo seletivo e a entrevistadora indagou se ele era gay, ao dizer que sim a entrevistadora deixou explícito o posicionamento da organização: ‘tudo bem você ser gay, mas não seja arco-íris’. Tal declaração, pode inferir a tentativa de alinhar os comportamentos de Jhonny a comportamentos masculinizados como prevê Butler (2003), assim, coagindo que ele performe e assuma estereótipos atribuídos ao seu gênero.

Para alguns entrevistados, como Jhonny (22, Turismo, Hotel), Airton (25, Financeiro, Banco) e Ney (32, Marketing de Produtos, Bebidas) seria relevante que nos formulários de processos seletivos fosse fornecido um campo de informações que questione a orientação sexual e o gênero do(a) candidato(a). Esta seria uma forma de demonstrar para a empresa que se trata de uma pessoa não-heterocisnormativa. Por outro lado, outras pesquisas assinalam que alguns candidatos LGBTQIA+, quando se depararam com essa questão nos formulários de recrutamento, preferem declarar que são heterossexuais, pois acreditam que, caso contrário, terão sua candidatura desclassificada (JUNIOR & GALVÃO, 2021).

Nota-se que a imposição da heteronormatividade em processos seletivos é marcante na percepção dos entrevistados, o que fica explícito na forma como alguns declarantes falaram sobre suas experiências. Nesse sentido, foram reportadas experiências em processos seletivos marcadas pela tentativa de mascarar ou disfarçar a própria personalidade ou de silenciar as preferências pessoais com o intuito de passar despercebido pelo filtro heteronormativo dos avaliadores.

São diversas as formas como os entrevistados declararam representar a sua “persona” para passar por essas situações, desde o uso de roupas que não são as usadas por eles habitualmente, passando por cuidados maiores com forma de falar, seja engrossando ou afinando a voz ou diminuindo trejeitos e modos de gesticular, até um forte autocontrole sobre o que pode ser dito ou não dito a respeito de suas vidas pessoais.

Eu não poderia expressar a ideia como ela vinha, pois ela tinha que ser maquiada por um padrão que eu queria passar, tinha que ter uma máscara. (Ariel, 24, RH, consultoria)

Eu tinha dois trabalhos: mostrar que eu era capaz e o outro que eu não era uma pessoa com afetação, com problemas LGBTQIA+ que são tão estereotipadas dessa forma. (Ariel, 24, RH, Consultoria)

Tais atitudes corroboram com as pesquisas de Butler (2003), Cassiani *et al* (2020), Sousa (2020) e Ribeiro & Matos (2020) que estudam sobre heteronormatividade enquanto afirmação de papéis de gênero e a naturalização da heterossexualidade em detrimento de sexualidades e identidades dissidentes.

A estratégia de Duda (27, RH, Petrolífero), Tha (27, Administrativo, Escola) e Potyguara (28, Administrativo, Companhia Elétrica) à heteronormatividade imposta nos processos seletivos resulta na utilização de roupas associadas aos padrões femininos esperados nas entrevistas, como vestidos e sapatilhas; soltar o cabelo e utilizar maquiagem. Elas informaram, também, que não costumam utilizar essas roupas em seu cotidiano, pois se sentem desconfortáveis, preferem calça jeans, tênis e uma camisa mais solta, algo mais confortável para o clima do Rio de Janeiro.

Eu me vestia com um padrão que as empresas desejavam: sapato social, sapatilha. Eu não gosto, eu não gosto dessas roupas muito meninas. Roupas femininas, uma camisetinha social, maquiada. Eu ia geralmente assim. Eu percebia um ambiente muito hétero; um comportamento muito ruim. Porque eu usava porque eu pensava que se perceberem que eu sou lésbica não vão me contratar, já começava por aí. Todas as empresas são homofóbicas. Então eu tentava me disfarçar. Eu tentava ao máximo para não me perceberem. Eu sempre pesquisava como era a empresa e como se vestiam, então, eu tentava me encaixar num padrão e eu sempre tentava ir o mais padrão que eu pudesse. (Potyguara, 28, Administrativo, Companhia Elétrica)

Em específico, em entrevistas eu sempre tô mais feminina. Eu me sinto desconfortável usando vestido. Se eu estou com essas roupas, eu estou menos despojada. E sempre é aquilo né, penso demais no que eu vou falar, porque eu tenho medo pelo julgamento do que eu vou falar. eu até mudo óculos para essas entrevistas (Tha, 27, Administrativo, Escola).

Se para mulheres cis lésbicas a heteronormatividade se mostra presente em uma adequação forçada a estereótipos femininos, para homens cis gays, o processo é semelhante, mas o esforço é para se assemelhar a estereótipos masculinizados, considerados hábitos de ‘macho’. Esse aspecto faz alusão à pesquisa de Cassiani *et al* (2020), que constata a existência

de adequações aos padrões heteronormativos a fim de uma naturalização dos gêneros dos corpos.

São percebidas diversas formas de apagamento social de si, além do falar e do agir. Como contou Potyguara (28, Administrativo, Companhia Elétrica), ao ir para uma entrevista, tinha que soltar o cabelo, pois além de cabelos soltos serem uma marca feminina, ela sentia que precisava esconder sua cabeça raspada na lateral, o que, segundo ela, seria algo muito ‘sapatão’. Pelo mesmo motivo, Tha (27, Administrativo, Escola) escondia seus piercings e brincos quando ia a entrevistas de estágio.

Quando Airton (25, Financeiro, Banco), Ariel (24, RH, Agência de Consultoria) e Jaloó (26, Financeiro, Banco) comentam sobre como é a preparação para as entrevistas nos processos seletivos, afirmam haver sempre uma preocupação com o que irão falar, a forma de falar e como serão escutados. Segundo Junior & Galvão (2021), haveria 80% a menos de chance de uma pessoa identificada enquanto LGBTQIA+ ser contratada.

Para Ariel (24, RH, Agência de Consultoria) e Airton (25, Financeiro, Banco) a preocupação é tamanha que repercute na forma como irão se apresentar. O medo faria com que se sentissem “travados” e com receio de se expressar normalmente. Haveria sempre uma dupla preocupação, a de falar o que o entrevistador quer ouvir e a de não falar, de forma tão “original”, para não serem interpretados como LGBTQIA+.

Eu não poderia expressar a ideia como ela vinha, pois ela tinha que ser maquiada por um padrão que eu queria passar, tinha que ter uma máscara heteronormativa na fala. (Ariel, 24, RH, Agência de Consultoria)

Mesmo em processos que se diziam diversos, eu percebia que sempre os mais heteronormativos sempre passavam, eles se sentiam muito mais seguros, eles não tinham os medos que eu tinha. (Ariel, 24, RH, Agência de Consultoria)

Desde o processo seletivo você tem que pensar: “se eu falar nesse tom será que vão me considerar? Vão me convidar para um segundo encontro? Uma segunda fase? Se eu falar de tal jeito, se eu gesticular de outro, se eu olhar de uma forma, se eu colocar uma falar de tal jeito?”. E eu não penso uma pessoa heterossexual pensando isso durante uma entrevista, sabe? Eles não têm que se preocupar com esse tipo de preocupação. E isso se alastra para todos os lugares, o modo de andar, falar. (Airton, 25, Financeiro, Banco)

Airton contou também que nunca comentava, nas entrevistas, que já havia cursado Moda anteriormente, pois sentia medo dos estereótipos que poderiam estar presentes nos valores dos recrutadores.

Eu já cursei moda em outra faculdade, mas eu não coloco isso no meu currículo, porque eu tenho medo do que vão pensar, sabe? Porque existem áreas que carregam estereótipos que eu não queria que passassem pela cabeça de quem vai ler meu currículo. (Airton, 25, Financeiro, Banco)

Pelo analisado no discurso dos entrevistados, nota-se que, após constantes incômodos em algumas experiências, estes serviram como aprendizagem para lidar com

situações futuras. Foi percebido que eles realizaram mudanças de comportamento ao longo do tempo, ao adotarem posturas menos ‘passivas’, evitando o auto-silenciamento e buscando uma maior autoimposição nos processos seletivos seguintes, e no ambiente de trabalho em geral.

Desde o processo seletivo eu uso as roupas que eu gosto e do meu jeito, porque eu pensei que eu não vou ficar me escondendo mais, não quero passar o que eu passei, pois não sei se foi homofobia não sei se eles contrataram uma pessoa no padrão que eu fui pra entrevista, roupa social, cabelo solto... Eu pensei 'cara, eu tô mentindo pra mim e tô mentindo pras outras empresas, sabe? Eu sou assim e acabou, não quero ser de outro jeito. Eu pensava, bom se não gostarem do meu jeito eu vou tentar me sobressair na comunicação, em que eu posso fazer uma apresentação diferente. (Potyguara, 28, Administrativo, Companhia Elétrica).

Durante uma entrevista a uma empresa, eu fiz questão de falar da causa, porque era até uma forma de me posicionar e de verem que eu pensava de forma diferente do usual, sabe? Mesmo fazendo a entrevista com entrevistadores brancos e cis eu tentei me posicionar, sabe? Porque a gente precisa dar os primeiros passos, não quero mais me esconder. (Potyguara, 28, Administrativo, Companhia Elétrica)

Ney (32, Marketing de Produtos, Bebidas), que já foi concursado em uma empresa pública do interior de Pernambuco por cerca de 9 anos, deixou seu emprego para tentar uma vida nova na cidade do Rio de Janeiro. A decisão se ligou a seus anseios por um tipo de liberdade não encontrado no antigo trabalho, como poder falar sobre seus parceiros afetivos; adotar posturas e roupas que possam fugir das regras da heteronormatividade, ou simplesmente se relacionar com outros homens sem ser julgado por isso. Tais constatações reafirmam o que foi pesquisado por Salino *et al* (2020), em que a introjeção de uma noção do que faz parecer homem e mulher para homens e mulheres são construtos sociais impregnados por um padrão de gênero, e este pode afastar pessoas fora desses padrões de possíveis oportunidades de trabalho no atual mercado de trabalho brasileiro.

Nesse sentido, Ney (32, Marketing de Produtos, Bebidas) traz dois relatos que demonstram o medo que ele sentia antes, e como teve de se adaptar para continuar exercendo suas funções sem ser julgado explicitamente por seus colegas. Como diz Ney:

Eu era craque de falar sobre meus relacionamentos sem que soubessem que as pessoas eram na verdade homens e ainda vale ressaltar o temor que sentia de ser descoberto, pois como se tratava de uma cidade pequena na minha antiga cidade, as pessoas se importavam muito com quem você dormia. (Ney, 32, Marketing de Produtos, Bebidas)

Com isso, Ney (32, Marketing de Produtos, Bebidas) não quis que esses processos passassem a perdurar ao longo de sua jornada, então, passou a assumir um posicionamento ativo nos processos seletivos, a falar abertamente que era Gay e a questionar nas entrevistas se havia política de diversidade. Para Potyguara (28, Administrativo, Companhia Elétrica) e Duda (27, RH, Petrolífero) assumirem suas roupas em processos seletivos é como ter liberdade de poder evidenciar que são mulheres que fogem um pouco da normatividade feminina do ser e

estar mulher. Como evidenciado no trecho abaixo por Potyguara, ela acredita que se manifestar como ela realmente é com seu corte de cabelo, com suas roupas e dialeto, o entrevistador já terá ciência de que é uma pessoa fora do padrão das demais.

Esses dados corroboram com a pesquisa de Almeida (2018), em que entrevistados da pesquisa sobre experiências no mercado de trabalho para pessoas LGBT em Palmas, em que alguns de seus respondentes alegaram sofrer discriminações no ambiente laboral. Segundo a pesquisa, os agressores ficavam incomodados com as roupas que os entrevistados utilizavam, pois não era usual para a designação de gênero de um estabelecimento laboral.

Desde o processo seletivo eu uso as roupas que eu gosto e do meu jeito, porque eu pensei que eu não vou ficar me escondendo mais, não quero passar o que eu passei, pois não sei se foi homofobia não sei se eles contrataram uma pessoa no padrão q eu fui pra entrevista, roupa social, cabelo solto... Eu pensei cara, eu tô mentindo pra mim e tô mentindo paras outras empresas, sabe? (Potyguara, 28, Administrativo, Companhia Elétrica)

Duda (27, RH, Petrolífero) também relatou pensar de modo semelhante, defendendo que a empresa tenha plena noção da profissional que será contratada desde o início. Todavia, nem sempre posicionamentos claros com relação à orientação LGBTQIA+ seriam bem acatados nas entrevistas, como foi visto no relato de Jhonny (22, Turismo, Hotel). Ao falar na entrevista que era bissexual, foi-lhe informado que caso houvesse alguma situação de homofobia contraele, que chamasse um de seus colegas para ficar à frente da situação, pois não deveriam acontecer problemas com os clientes a ponto de expor a imagem do hotel. Ou melhor, como a entrevistadora sugeriu a ele: “tudo bem você ser bissexual, mas não seja arco-íris”.

Outro ponto argumentado sobre as ocasiões de entrevista com abertura para perfis LGBTQIA+ é a necessidade de ter que ‘se provar’ mais do que qualquer outra pessoa, como forma de “compensar” ou “apaziguar” o “problema” de sua orientação sexual e de gênero. Quando Potyguara passou a se apresentar como ela de fato sentiu é que “tenho que mostrar que faço e vou fazer as coisas melhor que os outros”, tema que será discutido com maior profundidade adiante.

4.2 A AMBIENTAÇÃO

Quando o candidato consegue passar pelo processo seletivo, é apresentado a este o modo como se dão os processos e setores dentro da organização, além de serem realizadas as apresentações do novato às pessoas envolvidas com as atividades nas quais o estagiário irá

participar. Nessa seção serão apresentadas as percepções sobre as experiências no ambiente organizacional do cotidiano dos estagiários. Com isso, pretende-se elucidar como a LGBTfobia está presente no dia a dia de trabalho e como essa opressão, que possui muitas facetas, pode encontrar legitimação em discursos e posturas organizacionais.

Uma vez tomando parte do ambiente, o estagiário LGBTQIA+ notará que serão utilizados subterfúgios para identificarem nele algumas características não questionadas explicitamente, como a orientação sexual, seu *status* de relacionamento afetivo, seu posicionamento político, entre outros aspectos de sua vida pessoal.

Eu pensava que não era homofobia, porque eu sentia muito mais uma curiosidade da parte dela do que qualquer outra coisa. As pessoas fazem isso, elas falam sobre uma coisa nada a ver pra pescar a sua sexualidade, sabe? (Potyguara, 28, Administrativo, Companhia Elétrica)

No outro estágio não tinham tantas piadas sobre sexualidade ou coisa do tipo, mas eu sentia muito mais um tipo de sondagem do ambiente por meio de comentários ou coisas semelhantes para saber quem eu era ou o que eu gostava de fazer na minha vida pessoal, e isso não exclui a minha sexualidade. (Airton, 25, Financeiro, Banco)

Segundo os depoimentos de alguns entrevistados, tais como Jhony (22, Turismo, Hotel), Airton (25, Financeiro, Banco), Tha (27, Administrativo, Escola), Potyguara (28, Administrativo, Companhia Elétrica), as artimanhas utilizadas seriam semelhantes a processos de sondagem ou de teste. Isto é, alguns colegas do estagiário buscarão avaliar as reações e posicionamentos dele a partir de comentários feitos com relação a terceiros, ou a assuntos aparentemente distantes das interações ali em questão.

A exemplo disso, Potyguara (28, Administrativo, Companhia Elétrica) narra pelo menos dois episódios desse tipo.

Estava passando a chamada de uma novela que havia um homem trans e a colega de equipe de potyguara comentou dizendo que era uma mulher lésbica, então, a entrevistada explicou que na verdade não se tratava de ser uma mulher lésbica mas que na verdade era um homem trans e a sexualidade não tem nada a ver com a identidade de gênero da pessoa. E que o homem trans pode ser uma pessoa hétero, bi, gay, pan e etc. Então, a colega da entrevistada comentou: 'então é isso que você é?' e a entrevistada respondeu: 'não, eu sou uma mulher cis lésbica, eu não me identico como um homem.' a colega da entrevistada continuou: 'você está feliz com isso?' e a entrevistada respondeu 'sim'. (Potyguara, 28, Administrativo, Companhia Elétrica)

Em outro momento, Potyguara acrescenta que havia uma colega que demonstrava certa curiosidade sobre tentar identificar a orientação sexual dela, com inúmeros questionamentos supostamente “indiretos”:

“Ah aquela menina é sapatão, o quê que você acha, Potyguara?”. Geralmente eu sempre costumo ouvir alguém falando sobre um ciclano que é gay ou que namora ciclano e sempre perguntam pra mim, pra saber o que eu achava. Quando eu usava aliança me perguntavam já no sentido de 'namorado' pra eu responder 'não, é namorada! (Potyguara, 28, Administrativo, Companhia Elétrica)

Na etapa de ambientação do estagiário à organização são diversas as formas como ele/ela busca para se adaptar melhor e conquistar sua “sobrevivência moral”. Diante da frequente “sondagem” dos colegas de trabalho, são elaboradas certas reações e comportamentos a serem adotados pelos estagiários.

Para Jhoony (22, Turismo, Hotel), uma forma de lidar com esse “fenômeno” seria realizar algo semelhante com seus colegas, testando-os para verificar em que medida poderia encontrar “aliados” no ambiente. Isto é, da mesma forma como são realizados comentários sobre figuras LGBTQIA+ da mídia, ou relacionadas ao Governo, Jhonny tentaria se utilizar disso para ver como seus colegas se portam. Caso seus colegas tenham uma reação conservadora, ele entende ser melhor se manter em silêncio sobre sua vida pessoal. Isto é semelhante ao que Jaloo conta:

No estágio ele faz um tipo de sondagem: ele fala sei lá, a Pablló Vittar vai vir pro rock in rio e espero como vai ser o discurso da pessoa, ou falar algo sobre o Bolsonaro e kit gay. (Jaloo, 26, Financeiro, Banco)

O processo pelo qual Potyguara passou a assumir suas roupas e adereços teria sido gradual. Inicialmente se apresentava de modo semelhante ao de seus colegas e depois foi mudando diante das pessoas que lhe agradam. Ela diz que isso vai acontecendo de uma forma natural e que poucas pessoas percebem ou comentam sobre o assunto.

Já Ariel (24, RH, Agência de Consultoria) e Airton (25, Financeiro, Banco) comentam que preferem não arriscar suas trajetórias na organização, então, eles se mantêm no anonimato. Quando algum colega faz comentários com intuito de sondagem, eles se silenciam e não tomam posicionamentos que adotariam em ambientes mais livres.

Eu prefiro chegar e manter na dúvida um incógnita, pra que partes de mim não sejam ofuscadas pela minha sexualidade, eu não gosto de ter que ir pra um lugar e ser taxado como algo, sofrer algo, e ser menosprezado e etc. (Jhonny, 22, Turismo, Hotel)

Ariel relata, também, que nos primeiros meses de estágio, em sua primeira organização, adotou uma postura contida, impessoal e tímida pois, segundo ele, agindo dessa forma seus colegas não teriam abertura para perguntar sobre sua vida íntima, permitindo que ele continuasse se mantendo no estágio.

Esses silêncios, as ausências de posturas, as faltas de posicionamento, as omissões, ‘os lábios cerrados’ são comportamentos já notados por Souza *et al* (2020), em que os pesquisadores identificaram esses comportamentos nos entrevistados de sua pesquisa, e constatou-se um auto silenciamento em prol de sobrevivência no ambiente de trabalho.

Nada compra a felicidade de ser quem você é, sabe? É horrível a situação e sensação de estar usando uma máscara. Você se sente até mal quando você fala sobre sua vida, a gente quer falar, conversar como se fosse qualquer outra coisa, e parece que a gente fala errado, super errado e fica naquele sofrimento... E o mais engraçado é que quando a gente não fala, a gente tem que inventar. As pessoas comenta, ah você não fala nada,

você não é comunicativo.. e é complicado porque se você não fala, você é retraído e isso pras empresas não é algo bem visto. e a gente tem medo de perder emprego, a gente tem que fingir ser quem não é. (Potyguara, 28, Administrativo, Companhia Elétrica)

Nesse sentido, os achados de Almeida (2018) apontam que pessoas LGBT podem não revelar sua sexualidade por medo das reações alheias, sejam comentários maldosos, piadas ou mesmo discriminações mais diretas. Por isso, muitos LGTBQIA+ são levados a conviverem com suas máscaras, como Potyguara relata acima.

Esses relatos que versam sobre o modo como os(as) estagiários(as) se comportam nas organizações e como as pessoas da organização tentam influenciar os trejeitos dos estagiários e trabalhadores por meio de comentários ruins, piadas e até insultos são mencionados na pesquisa de Santos e Benevides (2019) e na de Soares & Sander (2018). Em que os corpos dissidentes da heteronormatividade sofrem coações e correções para se alinhar ao que é naturalizado, aceito e tido como normal, isto é, a heteronormatividade (COSTA, 2007, p. 90; SOARES & SANDER, 2018).

4.3 COTIDIANO

O dia a dia organizacional foi relatado pela maioria dos(as) entrevistados(as) como um lugar que gera sentimentos ruins, como ansiedade, medo, tensão e insegurança. No discurso apresentado por Jaloo, a descrição de seu local de trabalho é a de um ambiente tenso, que evoca uma masculinidade exacerbada que deve ser performada pelos funcionários para que sejam levados a sério. Um tom machista no ambiente se mostraria presente no modo como as mulheres são percebidas e tratadas, incluindo as chefes e o controle sobre as formas de vestir delas para serem levadas a sério pelos colegas homens cis.

As mulheres no geral eram extremamente sexualizadas pelos homens e para isso não ecoar mais que o trabalho delas, elas passaram a ser mais masculinas, usar roupas largas. Roupas que não marcassem o corpo delas, cores frias e ter uma postura similar a outros caras para ser respeitada. (Jaloo, 26, Financeiro, Banco)

Esses dados corroboram com o trabalho de Lima (2011), em que é percebida uma inclinação de que é necessário que mulheres líderes adotem posturas mais masculinizadas para conquistar e manter respeito de seus colegas e subordinados.

Potyguara (28, Administrativo, Companhia Elétrica) relata que sofreu com comentários ofensivos e piadas sobre suas roupas à medida que passou a incorporar as roupas que gostava de usar. Ela conta, também, que uma pessoa que não era sua colega de equipe e nem de seu departamento ficava tentando soltar seu cabelo mesmo contra sua vontade,

acontecendo situações que foi constrangida em público. Abaixo tem-se o relato da postura que uma outra colega de trabalho tinha com Potyguara:

Eu lembro do dia que ela veio falar da minha roupa, eu fiquei com vontade de chorar. Por que meu?! Eu estou vindo para cá que nem uma mendiga, só pode... Daqui a pouco vão fazer vaquinha para comprar roupas para mim... E eu sabia que eu não estava me vestindo mal... Ela simplesmente só não aceitava do jeito que eu sou. (Potyguara, 28, Administrativo, Companhia Elétrica)

Não obstante os comentários a respeito de sua aparência, ela teria passado a ser chamada de “mano”, e o apelido veio de colegas homens cis, que começaram a chamá-la dessa forma com o argumento de que ela era paulista. Potyguara se questiona o porquê de seus colegas não a terem apelidado com outro nome que não tivesse um tratamento masculino. Nesse sentido, Airton relata como vivenciou uma certa pressão no ambiente de estágio a despeito de suas vestes e seu modo de agir.

É que você sabe que nesses ambientes assim a gente não pode se vestir somente do jeito que queremos. Às vezes a hierarquia é tão grande... Era algo muito forte lá no estágio, pois quando tinha visita de outros gerentes, eu me vestia, me portava e agia como um macho que exigem que eu seja, né? É como se tudo isso fosse parte de uma armadura que a gente veste e às vezes nem se dá conta que estamos usando. (Airton, 25, Financeiro, Banco)

Potyguara comenta sobre um colega gay que era motivo de piada pelos homens de outros setores, que usavam o nome dele como insulto ao fazer chacota ou dizer que estavam andando ou agindo de modo parecido com ele. Esses insultos, piadas e comentários LGBTFÓBICOS reafirmam os achados de Medeiros (2007), Costa (2007), Almeida (2018).

Em outro momento, Duda relata que havia um colega gay e afeminado de outro setor que participava das reuniões de sua diretoria, em ocasiões com cerca de 10 pessoas envolvidas. Ela passou a perceber que com muita frequência, quando esse colega falava nas reuniões, ele era interrompido, e que havia uma funcionária que o tratava com desdém nas reuniões. Duda chegou a pedir a outra colega que atentasse a essa questão para se certificar de que aquilo era uma impressão só dela ou se estaria, de fato, acontecendo. A colega confirmou que tinha a mesma impressão.

Isso corrobora com os achados de Santos *et al* (2017), em que há uma análise fria e crítica sobre os comportamentos de homens gays cis nas organizações, pois caso ele sejam afmeinados serão constantemente comparados a mulheres. Dessa forma, os autores destacam que não somente o fato de um homem cis se declarar gay vai afetar a maneira como ele é percebido por seus colegas, mas a forma com que este desempenha a masculinidade/feminilidade pode corroborar ou não em seu crescimento profissional.

Jaloo (26, Financeiro, Banco) conta que à época da entrevista estava acontecendo uma ação sobre “visibilidade trans” na sua organização, e que seria exibido um filme para

discursão entre os colaboradores que participassem. Jaloo foi incentivado por um dos colegas de equipe a ir. Ao término do filme, na volta para sua mesa, quando pegava sua mochila para ir para a faculdade no fim de sua jornada, sua chefe disse que ele não poderia ir embora porque havia trabalho demais a ser feito e que, se ele não tivesse ido ver filme ‘dessas coisas’, teria tido tempo de trabalhar. Segundo Jaloo, quando sua chefe ficava estressada com ele, passava atividades exaustivas e monótonas ao invés das atividades pertinentes ao cargo de estagiário.

Duda (27, RH, Petrolífero) relata que nunca sofreu um caso de LGBTfobia de forma direta, mas que já vivenciou colegas passando por isso, como o caso de sua ex-colega de estágio negra e transexual:

A Júlia era uma pessoa muito desbocada, dava pra perceber que ela não gostava do trabalho: ela enrolava, dava os miguês dela. Mas eu lembro de uma vez que eu saí pra almoçar com a Amanda e ela falou coisas negativas sobre a Júlia. Sempre com um tom ruim sobre a menina, coisas tão poucas e que ela aumentava de um jeito que era desproporcional até pelo que ela dizia. Algumas pessoas evitam falar da Júlia para parecer que não são preconceituosas. E quando falavam, se referiam a ela com um tom de que não a levavam a sério. (Duda, 27, RH, Petrolífero)

Quando perguntados como era o ambiente fora da equipe de trabalho, Jaloo e Potyguara destacaram a utilização do banheiro e do vestiário como experiências complicadas. Jaloo, sente que os outros homens evitam falar com ele enquanto estiverem dentro do banheiro, e especialmente se ele usar o mictório. Ele sente como se as pessoas o evitassem naquela situação muito mais do que em qualquer outro ambiente na organização.

Potyguara relata que em seu estágio havia uma academia de musculação e que era comum que as mulheres utilizassem o vestiário desse espaço para se arrumarem para o trabalho ou mesmo para tomar banho. A entrevistada conta que evitava malhar na academia por não se sentir confortável ao usar o vestiário, já que toda vez que ela tentou utilizar, ficou se sentindo incomodada com todos os olhares que recebia:

Essas mulheres hétero acham que a gente, por olhar pra elas, é porque queremos algo com elas ou que vamos agarrar elas, eu não me sinto confortável de receber esse tipo de tratamento e evito até ir. (Potyguara, 28, Administrativo, Companhia Elétrica)

Para alguns respondentes, o dia a dia organizacional é vivenciado sob tentativas de se “camuflar”, e de buscas por evitar serem alvo de piadas ou comentários preconceituosos, o que se justificaria por experimentarem regularmente situações como essas fora do ambiente de trabalho, em seu cotidiano (ALENCAR, 2018; ALMEIDA, 2018; COSTA, 2007; GOMES & ARAÚJO, 2017). Nesse sentido, os entrevistados ouvidos declararam que exerciam comportamentos com o fim de ofuscar a si próprios quando estão em ambientes nocivos.

Segundo Sousa *et al* (2020), o silêncio dentro das organizações para pessoas LGBT pode ser uma questão de segurança. Pois, segundo os resultados da pesquisa de Souza *et al*

(2020), os respondentes de sua pesquisa se mantinham no armário para fim de permanecer em seus trabalhos, para isso adotavam posturas que condiziam com o ambiente e com os colegas heterossexuais.

Além disso, vale apontar que ainda segundo Sousa *et al* (2020), o silêncio ou a camuflagem das pessoas aqui estudadas não quer dizer que lhes falta força ou que seja alguma questão de caráter pífio, pelo contrário, a luta dá-se pela obstinação e luta dessas minorias (SOUZA *et al*, 2020, p.16).

Tais posturas puderam ser percebidas no depoimento de Ariel (24, RH, Agência de Consultoria) sobre seu dia-a-dia no estágio na escola, em que ele declara que falava o menos possível de si, pois pressentia que podia vir a ser motivo de chacota. E, infelizmente, depois de um tempo o que ele temia aconteceu.

Depois de ser assumido, mais ou menos 6 meses antes dele sair da escola, estava o porteiro e um auxiliar na escola. E o porteiro começou a fazer algum tipo de piada, ficou me chamando pra jogar uma bola. “sei que tu gosta”. Ele ficou falando com o outro funcionário: “ah tu não quer jogar bola com ele não? Ele gosta de agarrar uma bola.” Ariel subiu para a sala de trabalho, deixou as coisas em sua mesa e foi pro banheiro chorar. “Eu tinha pensado em falar com alguém da equipe ou com o RH e eu fiquei sem saber o que fazer, não sabia com quem falar, a quem reportar, não tinha ninguém com quem desabafar. Ariel conta que pensou em falar para seu chefe, pois o mesmo era assumidamente gay no ambiente de trabalho. Então, ele falou pro chefe e este fingiu que não ouviu. “Ele ouviu, respirou e mudou de assunto. Ele não quis nem me ouvir, não se importou nem um pouco comigo. Fiquei arrependido de ter contado, fiquei mais arrependido de ter contado, fiquei frustrado. Poderia ter morrido comigo e trabalhar isso na terapia.” (Ariel, 24, RH, Agência de Consultoria)

Airton (25, Financeiro, Banco) também afirma tentar ao máximo se camuflar em seu ambiente de estágio. Ele quer evitar que circulem comentários sobre ele, ou que seus colegas fiquem especulando sobre sua vida pessoal ou demais assuntos para além das atividades do estágio. Para ele, seus colegas já saberiam o suficiente. Um ponto destacado por Airton seria a falta de interesse por parte de seus colegas sobre a sua vida pessoal:

Os meus colegas de trabalho não vão me perguntar sobre como eu to planejando meu casamento, não passa na minha cabeça meus colegas tentando entender como é a minha vida pessoal, porque eles não querem ouvir falar sobre isso, não no sentido de curiosidade, mas no sentido de tabú sobre o assunto no local de trabalho. (Airton, 25, Financeiro, Banco)

Em outro momento, Airton comenta que toda a vivência do seu primeiro estágio, sobre ouvir comentários e piadas ruins sobre homossexuais, reafirmou nele uma posição de reclusão de si próprio.

No primeiro estágio eu ouvia muitos comentários e piadas ruins boa parte do tempo, e isso tudo fazia eu me sentir mais recluso. Cada vez mais que eu ouvia eu tentava mostrar menos de mim ainda, sabe? (Airton, 25, Financeiro, Banco)

Segundo Potyguara, seu dia-a-dia também era marcado pelo medo de ser quem ela gostaria de ser, ou simplesmente por agir como ela gostaria de agir normalmente. Dessa forma, ela agia com intenção de não levantar discussões sobre a sua própria pessoa, o que pareceu funcionar, já que quase ninguém perguntava sobre a vida pessoal dela.

...nada compra a felicidade de ser quem você é sabe? É horrível a situação e sensação de estar usando uma máscara. Você se sente até mal quando você fala sobre sua vida, a gente quer falar, conversar como se fosse qualquer outra coisa, e parece que a gente fala errado, super errado e fica naquele sofrimento... E o mais engraçado que quando a gente não fala, a gente tem que inventar. As pessoas comentam, ah você não fala nada, você não é comunicativo.. e é complicado porque se você não fala, você é retraído e isso para as empresas não é algo bem visto. E a gente medo de perder emprego, a gente tem que fingir ser quem não é. (Potyguara, 28, Administrativo, Companhia Elétrica)

4.3.1. DEMÉRITO NO ESFORÇO

Ao longo da entrevista com os respondentes, o autor deste estudo separou um depoimento pessoal acerca de um acontecimento que o marcou ao longo de sua trajetória e esse era compartilhado aos entrevistados. Ao fim disso era questionado como eles se sentiam ao ouvir a história. A Situação dita aos entrevistados é a seguinte:

Eu estagiei em um lugar que era predominantemente composto por pessoas cis heterossexuais, brancas e do ramo de combustíveis. Nesse lugar eu não tinha colegas que se sentiam à vontade para declarar sua sexualidade. A minha equipe era composta por 4 pessoas: uma estagiária mulher cis hétero, branca e moradora de Copacabana; uma analista sênior mulher cis hétero, branca e moradora de Botafogo; um coordenador homem cis hétero, branco e morador de Ipanema; e um estagiário cis, gay, branco e morador de uma favela do Recreio. A nossa equipe pertencia a uma diretoria que tinha um gerente que controlava outras três áreas de atuação.

Como eram quatro equipes respondendo direto a um gerente, acontecia uma certa concorrência sobre que área entregava mais projetos e coisas semelhantes. Com isso, era comum que os estagiários das áreas trabalhassem além do que foi estipulado no contrato. Se uma pessoa era contratada pra estagiar 4h, ela deveria cumprir 6 ou 7h; se alguém foi contratado para trabalhar 6h, então, o mínimo que essa pessoa deveria trabalhar era 8h por dia. E eu e a minha colega sempre nos esforçávamos ao máximo, pois eu tinha um sentimento de que deveria fazer mais para demonstrar serviço e a minha colega que era mulher também sentia.

Ao decorrer dos meses fomos ouvindo elogios a um colega estagiário da mesma diretoria. Ele foi dado como um estagiário modelo que os demais deveriam se espelhar, como um nível de excelência a ser alcançada. Eu e a minha colega fomos conversar com esse rapaz alguns dias depois, e descobrimos que ele não seguia a regra de horários, ele fazia apenas as 4 horas que havia sido contratado e nada mais. As entregas dele eram semelhantes às nossas, no entanto, o reconhecimento era diferente. Vale ressaltar que esse colega era um homem hétero cis e branco que era másculo, falava sobre futebol com os demais chefes e não tinha vergonha de expressar sua heterossexualidade. Então, a pergunta é, você já passou por uma situação semelhante? Como foi pra você?

Em resposta a isso, Ney (32, Marketing de Produtos, Bebidas) conta que na área em que atuava em seu antigo estágio, havia uma busca por melhores resultados entre as áreas.

Uma vez ele teria conseguido inventar uma forma mais eficiente de confecção de um determinado produto da organização. O impacto do que foi realizado por ele teve replicação pelas filiais da fábrica em todo o território Sul-americano, e houve algum reconhecimento pelos colegas e seu chefe. Ele conta que, em outra situação, um estagiário de outra área, e que respondia à mesma diretoria, também realizou uma inovação na fabricação de um produto. Mas essa inovação não teria sido tão significativa como a feita por ele. O estagiário teria recebido uma salva de palmas publicamente, apertos de mãos e muitos parabéns. Ney ressalta que esse colega era um homem branco cis e hétero e que as reações ao trabalho dele foram muito maiores do que a recebida por ele, mesmo tendo feito algo de maior impacto.

Situação semelhante é narrada por Potyguara. Haveria uma estagiária branca, hétero cis que usava roupas femininas e que estagiava em horário anterior ao seu. Potyguara diz que as duas faziam exatamente a mesma coisa, mas que nunca recebeu um elogio pelo que fazia, enquanto ouvia sempre sobre sua colega. Essa sua colega recebia chocolates de seus colegas, convites de almoço entre outros agrados jamais recebidos por Potyguara.

Jaloo (26, Financeiro, Banco) conta que só teria passado a receber maior reconhecimento de seus colegas de estágio quando passou a trabalhar cerca de 10 a 12h por dia. Antes disso, seus colegas não o levavam muito a sério, mesmo demonstrando amplo conhecimento sobre o mercado financeiro. Em outra situação, Jaloo narra que era repreendido de modo desigual pelo seu gerente da área, que não reagia do mesmo modo quando erros semelhantes eram cometidos por outros colegas.

Essa sensação de demérito no esforço alimentaria um sentimento comum à maioria dos entrevistados, o de ter de ser melhor do que os demais. Airton comenta claramente sobre isso:

Eu sinto algo constantemente que eu tenho que ser o melhor, que eu tenho que me provar bom em alguma coisa. É como uma necessidade de aprovação, sabe? Porque eu tenho que ser muito melhor, senão um deslize pode vir a cair num lugar que eu não quero... (Airton, 25, Financeiro, Banco)

Assim como Airton, os demais entrevistados falaram muito sobre tentarem sempre ser os melhores de suas áreas. Um sentimento que os leva a buscar a perfeição. Segundo Castañeda (2007), os homossexuais independente de seu gênero, possuem necessidades de compensação para com a sociedade, pois existe um sentimento de obrigação/dever de compensar o “defeito” da homossexualidade (CASTAÑEDA, 2007, p.152). Na pesquisa de Santos *et al* (2017), o assunto de ‘se provar’ aparece nos depoimentos de alguns entrevistados, em que estes que eram gays e lésbicas tinham um sentimento de ter que demonstrar um desempenho acima dos demais colegas de trabalho.

Castañeda (2007) defende ainda, que na busca por comportamentos ‘perfeitos’, homossexuais podem repetir comportamentos mais heteronormativos em diferentes campos de sua vida, como distribuição de papéis com seu companheiro. Além de que a busca por ser ‘perfeito’ tentará apresentar sempre o seu melhor ângulo, pois, se houver falha, a sociedade poderá incriminar a sua sexualidade (CASTAÑEDA, 2007, p.153)

Para Jhonny, a sensação de ter que ser o melhor consiste em uma forma de homofobia internalizada.

Eu sinto uma autocobrança minha em sempre estar sendo o melhor em tudo, em atingir uma perfeição até eu ver que isso era uma forma de homofobia comigo mesmo.. Eu queria ser perfeito para compensar o fato de eu ser LGBT. (Jhonny, 22, Turismo, Hotel)

As pessoas LGBT têm de possuir melhores desempenhos que os demais trabalhadores das organizações, pois, somente após isso serão considerados e poderão ser destacados dos demais colegas, visto todo o preconceito velado e as microagressões vivenciadas no cotidiano (ALMEIDA, 2018, p. 66).

Para Jaloo (26, Financeiro, Banco), essa cobrança não seria apenas produzida por ele, mas mas uma obrigação expressada por suas chefes. Uma de suas chefes, que também era LGBTAI+, chegou a dizer-lhe que “gente como a gente tem sempre que demonstrar fazer mais pra estar tudo bem.” Essas palavras teriam pesado sobre ele, gerando sentimentos de culpa quando não conseguia dar o melhor de si. De fato, seus colegas no estágio passaram a tecer bons reconhecimentos sobre ele quando passou a estagiar longas horas além de seu contrato e a elaborar relatórios mais precisos à diretoria.

Potyguara e Tha retratam como o sentimento de ‘tenho que ser melhor’ surge como forma de compensar a inclusão delas em lugares heteronormativos, o que pode ser um traço marcante das organizações.

Eu tenho que mostrar que sou “a” mulher porque eu sou lésbica. Eu tenho um estilo que não é muito comum de você ver em pessoas. Eu tenho tatuagem, tenho piercing, tenho uma fala fora do padrão, então eu tento sempre buscar ser a melhor para mostrar o porquê eu fui contratada, sabe? Eu sempre fazia muito mais do que me pediam porque qualquer motivo eu podia ser mandada embora. (Potyguara, 28, Administrativo, Companhia Elétrica)

Eu fazia a minha parte pra mim, andava com foco de ser alguém que entregava o que pedia, e não ser alguém a ser comentada além de falarem sobre a minha sexualidade. Pode falar qualquer coisa de mim, mas não pode falar do meu trabalho. (Tha, 27, Administrativo, Escola)

5.0 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio dos depoimentos ouvidos e pela forma como foram expressos pelos entrevistados, é percebido que os estagiários LGBTQIA+ enfrentam dificuldades ao longo de todo o processo de inserção no ambiente de trabalho, desde o processo seletivo, passando pela ambientação até o modo de desempenho das atividades mesmas do estágio. Como visto, são dificuldades presentes de modo implícito e explícito em comunicações, interações e vivências nos mundos organizacionais.

Dadas as questões relatadas acima e ao longo dos tópicos supracitados vale enfatizar algumas ressalvas dos entrevistados, que denunciaram situações e percepções a respeito de como (não) é gerida a política de diversidade dentro de suas organizações.

A gestão da diversidade nas organizações poderia ser pensada como a gestão de grupos diversos e minoritários que compõem o arranjo social de nossa sociedade. No entanto, a gestão de diversidade, segundo Alves & Galeão-Silva (2022), abrange métodos e ferramentas a fim de ‘medir e controlar’ a diversidade. Isto é, tentar reduzir os problemas sociais contidos em determinadas vivências minoritárias a fim de diminuir o caráter político dentro da organização (ALVES & GALEÃO-SILVA, 2022, 27).

Nesse sentido, algumas falas abordam a diversidade organizacional, na prática, como uma preocupação centrada no equilíbrio quantitativo do número de funcionários cis, isto é, uma forma de reparar o excesso de homens cis brancos em relação às poucas mulheres cis ocupantes, o que é um problema ainda mais iminente nos cargos de chefia (ETHOS, 2016). De fato, na pesquisa do Instituto ETHOS (2016), fica evidente que os principais planos de ações para amenizar as desigualdades em cargos organizacionais têm como principal público-alvo mulheres brancas e cis, o que se dirige especialmente a cargos elevados. Para vagas de estágio, trainee e aprendiz, a pesquisa identificou que as demais minorias se mostram mais presentes (ETHOS, 2016).

Uma vez dentro dos processos seletivos, os estagiários aqui entrevistados declararam gerir sua persona a fim de haver uma postura ‘mais profissional’ no ambiente de estágio. Isto é, a busca por se enquadrarem na heteronormatividade como elemento de performance de gênero, discutido com mais profundidade por Butler (2003). As atitudes tomadas pelos entrevistados muitas vezes reafirmaram os silêncios encontrados pelas pesquisas de Gomes & Araújo (2017) e Santos *et al* (2017), em que os entrevistados assumiram posturas que não lhes agradavam para se aterem a atitudes heterocentradas. Sejam homens gays tentando

agir de forma mais masculinizada ou mulheres lésbicas assumindo posturas notadamente femininas.

Invariavelmente foi percebida uma postura a fim de compensar algumas LGBTfobia internalizadas, como foi o caso da tentativa de compensação que os entrevistados relataram. Pois, independentemente das situações ou das pessoas aqui ouvidas, o discurso de que ‘tenho que ser melhor’ é ecoado nas vozes dos respondentes desta pesquisa.

Em função disso, é preciso entender e estudar com maior profundidade à luz do conhecimento acadêmico para se identificar até que nível os estudantes LGBTQIA+ de administração sofrem de ansiedades, culpas e estresses provenientes de seu estágio de atuação. Pois, o que dantes deveria ter um cunho dialógico e pedagógico, é, na realidade vivenciado com muita dificuldade e sofrimento.

Algumas das limitações percebidas pelo autor deste trabalho foram as de não poder se aprofundar em mais respondentes, pois apenas 8 pessoas conseguiram comparecer às entrevistas, visto que foi muito difícil localizar estudantes de administração que sejam transexuais. Seria interessante identificar em futuros trabalhos a trajetória de estagiários LGBTQIA+ sendo efetivados em suas organizações, identificar seus comportamentos e como essa pessoa contrastaria os momentos enquanto estagiário e CLT.

Para todos os entrevistados deve existir uma melhor explicação do que se trata como diversidade organizacional, pois desde os processos seletivos existe um discurso de empresa diversa e quando se entende a realidade da mesma, trata-se de discussões de equidade entre homens e mulheres brancas. Não são discutidos raça, gênero e sexualidade no contexto organizacional para estagiários. Isso fica evidente pela falta de ações das empresas como ausência de cartilhas informativas, palestras com pessoas LGBTQIA+ negras, comitê de minorias acerca de discussões internas e políticas de direitos LGBTQIA+ para funcionários e estagiários.

Todas essas ausências geram sentimentos e comportamentos para corpos LGBTQIA+, seja pelo não entrosamento com demais colegas; apagamento social de si mesmo ao não se permitir criar relações sociais com colegas; na performance dessas pessoas, pois com o tempo vão adoecendo psicologicamente resultando em depressão e síndrome do pânico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACONTECE, ARTE E CULTURA LGBTI+; GGB, GRUPO GAY DA BAHIA. Relatório: observatório de mortes violentas de LGBTI+ No Brasil em 2020. **Florianópolis: editora Acontece Arte e Política LGBTI+**, v 1, 2021. p. 1-79. Disponível em: <https://grupogaydabahia.files.wordpress.com/2021/05/observatorio-de-mortes-violentas-de-lgbti-no-brasil-relatorio-2020.-acontece-lgbti-e-ggb.pdf> Acesso: 01/02/2022.

ALENCAR, Maria Patrícia; DOS SANTOS, Nágela Cristina Gonçalves; DE MELO, Miguel Ângelo Silva. Assédio Moral de LGBT no âmbito Organizacional. **Revista de psicologia**, v. 12, n. 40, p. 413-442, 2018. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/1134> Acesso: 10/11/2021

ALMEIDA, Alex Santos. A experiência da população lgbt no mercado de trabalho de palmas-to. Palmas: **Universidade Federal do Tocantins**, 2018. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58151723/TCC_VERSAO_FINAL-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1659391909&Signature=dEg0gaFnRObrW2--0SMRAjm8jh8cU3YbGOflrr4JZLMSoTz4LZjju3aTpR6Kc~2c727fZE5HVspUsMNtIFRYZ7yjHssGXfyGtKlbgBQIaVQh4Uljt95YREkOzWa6HDvNH~7Wo1ezgbndJv0AZ~uN5fwQQNjb9e24xQzY8LykqQ9pet3rX5jv3L3QC4kZJ8dF9YVven3licoZOudMfowm~iof4ZMWYjev6aP129GhWwutVa9moRJ0nDSqf4veF-7M8nkAeEsMoTasasPSbmqyWBUBtx9gaaPXJtgTxEiDjDtJt-FxFS4~ReKsRG5LqbHh3JXtDaGMZQH7uzz-1w__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA Acesso: 29/06/2022.

ALVES, Mario Aquino; GALEAO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Rev. adm. empres.**, São Paulo , v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902004000300003> Acesso em 10/07/2022.

ANTRA, Associação Nacional de Travestis e Transexuais. Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2019 / Bruna G. Benevides, Sayonara Naidier Bonfim Nogueira (Orgs). – São Paulo: **Expressão Popular, ANTRA, IBTE**, 2020. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2020/01/levantamento-antra.pdf> Acesso: 01/06/2021.

_____, Associação Nacional de Travestis e Transexuais. Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020 / Bruna G. Benevides, Sayonara Naidier Bonfim Nogueira (Orgs). – São Paulo: **Expressão Popular, ANTRA, IBTE**, 2021. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2021/07/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf> Acesso: 01/06/2021.

AZEVEDO, José. Metodologias qualitativas : análise do discurso. **Metodologias qualitativas para as ciências sociais**. Porto: Universidade do Porto. Faculdade de Letras, 1998, p. 107-114. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/8902> Acesso: 03/08/2022.

BALBINOTTI, Izabele. A violência contra a mulher como expressão do patriarcado e do machismo. Santa Catarina: **Revista da ESMESC**, v. 25, n. 31, p. 239-264, 2018. Disponível em: <https://revista.esmesc.org.br/re/article/view/191> Acesso: 01/06/2021.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 70. ed. São Paulo: Edições 70, 2016. 275 p. Tradução de Luis Antero Reto e Augusto Pinheiro.

BORTOLETTO, Guilherme Engelman. **LGBTQIA+: identidade e alteridade na comunidade**. 2019. 32 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) - Curso de Especialista em Gestão de Produção Cultural., Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: http://celacc.webhostusp.sti.usp.br/sites/default/files/media/tcc/guilherme_engelman_bortoletto.pdf. Acesso: 10/06/2021

BRASIL. Decreto n. 7716, de 05 de janeiro de 1989. Define de crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília: **Diário Oficial da União**, 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm Acesso: 10/06/2021.

_____. Decreto n. 8727, de 28 de abril de 2016. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília: **Diário Oficial da União**, 2016. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2016/decreto-8727-28-abril-2016-782951-publicacaooriginal-150197-pe.html> Acesso: 10/06/2021.

BRIGEIRO, Mauro. A emergência da assexualidade: notas sobre política sexual, ethos científico e o desinteresse pelo sexo. Rio de Janeiro: **Sexualidad, Salud y Sociedad**, p. 253-283, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-64872013000200012> Acesso: 15/06/2021

CAMARA, Rosana Hoffman. **Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações**. Gerais, Rev. Interinst. Psicol., Belo Horizonte, v. 6, n. 2, p. 179-191, jul. 2013. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202013000200003&lng=pt&nrm=iso Acesso em 28 jul. 2022.

CAMPINHO, Ana Karina Canguçu. BASTOS, Ana Cecília de Sousa Bittencourt. LIMA, Isabel Maria Sampaio Oliveira. O discurso biomédico e o da construção social na pesquisa sobre intersexualidade. Rio de Janeiro: **Physis Revista de Saúde Coletiva**, p 1145-1164, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312009000400013> Acesso: 15/06/2021.

CÂNDIDO, Leandro Borges. Medo e preconceito: experiências de transgêneros no contexto organizacional. Porto Alegre: **Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. 2016**. Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/61> Acesso: 15/06/2021

CARVALHO, Koichi Kameda de Figueiredo. Transexualidade e cidadania: a alteração do registro civil como fator de inclusão social. Rio de Janeiro: **Revista Bioética**, 2009, 463 - 471. Disponível em: https://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/511 Acesso: 15/06/2021.

CARVALHO, Mario. 2011. Que mulher é essa? Identidade, política e saúde no movimento de travestis e transexuais. Rio de Janeiro: Dissertação de Mestrado em Saúde Coletiva, **Universidade do Estado do Rio de Janeiro**. Disponível em: <https://www.bdt.d.uerj.br:8443/handle/1/4054> Acesso: 18/07/2021.

_____, Mario. CARRARA, Sérgio. Em direito a um futuro trans: contribuição para a história do movimento de travestis e transexuais no Brasil. Rio de Janeiro: **Sexualidad, Salud y Sociedad**. 2013, n. 14, pp. 319-351. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-64872013000200015> Acesso: 18/07/2021.

CARVALHO, Rubem Viana de. Entre os sentidos do dito, do vivido e do silenciado: as percepções/ações dos/as estudantes em exercício docente do Curso de Pedagogia da UFPE/CAA sobre LGBTfobias na escola. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Pedagogia) - **Universidade Federal de Pernambuco**, Caruaru, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/43385> Acesso: 18/07/2021

CASSIANI, Suzani. NUNES, Pâmela. MARIN, Yonier Orozco. A Branquitude e a Cisgeneridade problematizadas na formação de professoras(es) de Ciências e Biologia: Uma proposta decolonial no estágio supervisionado. **Ensino, Saude E Ambiente**. <https://doi.org/10.22409/resa2020.v0i0.a43025> Acesso: 18/07/2021.

CASTAÑEDA, Marina. A experiência homossexual: explicações e conselhos para os homossexuais, suas famílias e seus terapeutas. São Paulo: **A Girafa Editora**, 2007. Acesso em: 27/06/2022.

COLLING, Leandro. Que os outros sejam o normal: tensões entre movimento LGBT e ativismo queer. Salvador: EDUFBA, 2015, 268 p. ISBN 978-85-232-2013-6. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9788523220136>. Acesso: 20/08/2021.

CONSELHO Nacional de Combate à Discriminação. Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual. Brasília: **Ministério da Saúde**, 2004. Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf Acesso: 20/08/2021.

COSTA, Ana Maria Machado. 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. p. 91-103.

COSTA, Marcos Ricardo da Silva; MARTINS, JOSÉ Pedro Maciel. LISTA NEGRA: discriminações na relação de trabalho. Repositório Institucional AEE. Anápolis: 2019. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/jspui/handle/aee/1403> Acesso: 15/12/2021.

DA SILVA, Jonathan Chasko; DE ARAÚJO, Alcemar Dionet. **A metodologia de pesquisa em análise do discurso**. Grau Zero—Revista de Crítica Cultural, v. 5, n. 1, p. 17-32, 2017.

ETHOS. Perfil social, racial e de gênero das 500 Maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. São Paulo: **Instituto Ethos**, 2016. Disponível: https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr Acesso: 10/07/2022.

FACCHINI, Regina. Movimento homossexual no Brasil: recompondo um histórico. **Cadernos Ael**, 2003. Disponível: <https://ojs.ifch.unicamp.br/index.php/ael/article/view/2510> Acesso: 18/07/2021

_____, Regina. Múltiplas identidades, diferentes enquadramentos e visibilidades: um olhar para os 40 anos do movimento LGBTI. História do movimento LGBT no Brasil, São Paulo: **Alameda**, p. 311, 2018.

FERNANDES, Marisa. Ações Lésbicas. História do Movimento LGBT no Brasil. São Paulo: **Alameda**, p. 90, 2018.

FONSECA, Rafaela Aparecida Gonçalves; RIBEIRO, Débora Inácia. Início do movimento político LGBT no Brasil, cultura e visibilidade de identidades sexuais femininas. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 12, p. 94739-94749, 2020. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/21070> Acesso: 02/02/2022.

FOUCAULT, Michel. A punição generalizada. Vigiar e Punir, Nascimento da Prisão. 20ª. ed. Petrópolis; **Vozes**, 1999.

_____, Michel. Microfísica do poder. 8. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1989.

G1, Economia. Metade dos profissionais lgbt assumiu orientação sexual no trabalho. **G1**, Junho, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/06/25/metade-dos-profissionais-lgbt-assumiu-orientacao-sexual-no-trabalho-diz-pesquisa.ghtml> Acesso: 27/06/2022.

GOMES, Rômulo; ARAÚJO, Bruno Felix Von Borell. O self no armário: compreendendo o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho. **EnANPAD 2017**. São Paulo, 1-17, 2017. Disponível em: http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=1&cod_evento_edicao=89&cod_edicao_s_ubsecao=1453&cod_edicao_trabalho=23998 Acesso: 10/07/2022.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; FREITAS, Maria Ester de. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 18, p. 625-641, 2011. Disponível: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302011000400004> Acesso: 15/03/2022.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Transfobia e crimes de ódio: Assassinatos de pessoas transgênero como genocídio. **História Agora**, São Paulo, v. 16, p. 101-123, 2014. Disponível: https://www.researchgate.net/profile/Jaqueline-Jesus/publication/281321251_Transfobia_e_crimes_de_odio_Assassinatos_de_pessoas_trans_genero_como_genocidio/links/55e1f2bc08aede0b573220f4/Transfobia-e-crimes-de-odio-Assassinatos-de-pessoas-transgenero-como-genocidio.pdf Acesso: 15/03/2022.

JULIANI, Rafael Paulino; SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. Os lugares do diferente no trabalho contemporâneo: trajetórias de pessoas LGBTs. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 23, n. 1, p. 65-78, 2020. Disponível: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/163822> Acesso: 10/08/2021.

JUNIOR, Ademir Círico; GALVÃO, Carlos Rafael. A primeira impressão é a que fica: a discriminação na seleção de trabalhadores LGBTQIA+ em organizações brasileiras. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 1, p. 1996-2008, 2021. Disponível: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/22761> Acesso: 15/03/2022.

LACERDA, Emerson Granja de Araujo. LGBTfobia e o regime de normalização das subjetividades. Dissertação de Mestrado. Recife: **Universidade Federal de Pernambuco**, 2018. Disponível: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/30407> Acesso: 10/02/2022.

LEMES, Aline Garcia; WESCHENFELDER, Gelson. A influência das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção. Cachoeirinha: Gestão Contemporânea: **Revista de Negócios da Cesuca**, p. 19-39, 2015. Disponível: <https://ojs.cesuca.edu.br/index.php/revistaadministracao/article/view/834> Acesso: 15/03/2022

LIMA, Lucas Loureiro de Barros. A masculinização da mulher líder no Brasil: quatro estudos sobre estereótipos de gênero e protótipos de liderança. Tese de Doutorado. São Paulo: **Fundação Getúlio Vargas**, 2011. Disponível: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8633> Acesso: 10/07/2022

LOURO, Guacira Lopes. O Corpo Educado: Pedagogias da Sexualidade. 2ª edição. Belo Horizonte: **Autêntica**, 2000.

_____, Guacira Lopes. O corpo estranho. Ensaios sobre sexualidade e teoria queer. 2ª edição. Belo Horizonte: **Autêntica**, 2004.

MACHADO, Paula Sandrine. O sexo dos anjos: um olhar sobre a anatomia e a produção do sexo (como se fosse) natural. Porto Alegre: **Cadernos Pagu**, p. 249-281, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332005000100012> Acesso: 15/05/2021.

MEDEIROS, Márcia. O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho. In: POCAHY, Fernando (org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007. p.81-90.

MELLO, Luiz; BRAZ, Camilo; FREITAS, Fátima Regina Almeida de; AVELAR, Rezende Bruno de. Questões LGBT em debate: sobre desafios e conquistas. Goiânia: **Sociedade e Cultura**, v.15, n.1, 2012. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/bitstream/ri/1484/1/20680-87847-1-PB.pdf> Acesso: 15/05/2021

MENEZES, Moisés Santos. LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. Campina Grande: **Realize Editora**, 2018. p. 419-430. <http://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/40228> Acesso em: 26/07/2021 09:30.

MIRANDA, Wagner Camilo. “Listas Sujas”: prática discriminatória ilícita e negativa nas relações de trabalho. **Repositório Institucional da Universidade FUMEC**. Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <https://repositorio.fumec.br/xmlui/handle/123456789/805> Acesso: 15/08/2021

NETO, Henrique Luiz Caproni; FONSECA, Luciene Aparecida. Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 14, n. 161, p. 01-10, Maringá 2014. Disponível: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/24588> Acesso: 15/09/2021.

OCANHA, Rafael Freitas. Repressão Policial aos LGBTs em São Paulo na ditadura civil-militar e a resistência dos movimentos articulados. História do Movimento LGBT no Brasil. São Paulo: **Alameda**, p. 79, 2018.

PASTOR, Wellington Bezerra. Transexualidade e políticas de promoção da cidadania trans: ações da gerência livre orientação sexual. Rio Grande do Sul: VII Congresso Internacional de estudos sobre a diversidade sexual e de gênero - **Associação Brasileira de Estudos da Homocultura**, 2014. Disponível em: https://www2.recife.pe.gov.br/sites/default/files/transexualidade_e_politicas_de_promocao_da_cidadania_trans._acoes_da_gerencia_de_livre_orientacao_sexual.pdf Acesso: 18/08/2021

POCAHY, Fernando. ATHAYDE, Thayz. LEONARDO, Rafaela Cotta. O conceito de cisgeneridade e a produção de deslocamentos nas políticas feministas contemporâneas. Rio de Janeiro: **V SEMINÁRIO INTERNACIONAL ENLAÇANDO SEXUALIDADES - Universidade Estadual do Rio de Janeiro**, 2014. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/enlacando/2017/TRABALHO_EV072_MD1_SA2_ID903_17072017205519.pdf Acesso: 19/08/2021

_____, Fernando. Um mundo de injúrias e outras violações. Reflexões sobre a violência heterossexista e homofóbica a partir da experiência do CRDH–Rompa o Silêncio In: POCAHY, Fernando (org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007. P. 10-26.

PRECIADO, Beatriz. Multidões queer: notas para uma política dos " anormais". **Revista Estudos Feministas**, v. 19, p. 11-20, Florianópolis, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/yvLQcj4mxkL9kr9RMhxHdwk/?format=pdf&lang=pt> Acesso: 21/08/2021.

PRIMEIRA pessoa com Rita Von Hunty. **Canal GQ Portugal**. Portugal, 2021. 1 vídeo (7:12 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=We1RInS1T0w> Acesso: 05/03/2022

REDE NACIONAL DE PESSOAS TRANS DO BRASIL (REDE TRANS BRASIL). A Exclusão das Identidades e das Existências de Pessoas Trans – da Morte Social à Morte Física. **Monitoramento: Assassinatos e Violação de Direitos Humanos de Pessoas Trans no Brasil** - Aracaju, 2019. Disponível em: <http://redetransbrasil.org.br/wp-content/uploads/2020/01/Dossi%C3%AA-Rede-Trans-Brasil-2019-Portugu%C3%AAs.pdf> Acesso: 15/03/2022.

REZENDE, Ana Luiza Xavier Pina. Falta de oportunidade de trabalho e empreendedorismo: uma realidade da população LGBTQIA+ da cidade de Uberlândia-MG. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - **Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, 2020. Disponível: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/30884> Acesso: 19/03/2022.

_____, Ana Luiza Xavier Pina; OLIVEIRA, Márcia Freire. Falta de Oportunidade de Trabalho e Empreendedorismo: uma Realidade da População LGBTQIA+ da Cidade de Uberlândia-MG. Uberlândia: **Encontro de Gestão e Negócios 2021**. Disponível em: http://www.egen.org.br/sites/default/files/Falta%20de%20Oportunidade%20de%20Trabalho%20e%20Empreendedorismo_uma%20Realidade%20da%20Popula%C3%A7%C3%A3o%20LGBTQIA%2B%20da%20Cidade%20de%20Uberl%C3%A2ndia-MG_.pdf Acesso em: 27/06/22.

RIBEIRO, Uenderson Wesley Rodrigues; MATOS, Rosângela da Luz. Heteronormatividade e produções de violências lgbtfóbicas: análise a partir da teoria queer. **REVES - Revista Relações Sociais**, 3(4), 06001-06012. Disponível em: <https://doi.org/10.18540/revesv13iss4pp06001-06012> Acesso: 27/06/2022.

SALINO, Rita Estela; SIGNORELLI, Marcos Claudio; COLOVAN, Nadia Terezinha. RESISTÊNCIAS DE TRABALHADORAS HOMOSSEXUAIS E BISSEXUAIS. **Divers@!**, v. 12, n. 1, p. 21-32, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/diver/article/view/65636> Acesso: 01/07/2022.

SAMPAIO, Juliana Vieira; GERMANO, Idilva Maria Pires. Políticas Públicas e Crítica Queer: algumas questões sobre Identidade LGBT. Recife: **Psicologia & Sociedade**, 2014, v. 26, pp. 290-300. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000200006> Acesso: 31/08/2022.

SANTOS, Carolina Maria Mota. CAEIRO, Mariana de Lima. NETO, Antonio Carvalho. REZENDE, Fernanda Versiani. KRAISER, Marina. RODRIGUES, Andrea Leite. Gays e Lésbicas: Enfrentando as Barreiras Visíveis e Invisíveis no Trabalho. **EnANPAD 2017**. São Paulo, 1-15, 2017. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjM4MDI= Acesso em 10/07/2022.

SANTOS, Thiago Silva; BENEVIDES, Tânia Moura. A Falácia Organizacional: Uma Análise Sobre a Percepção dos Trabalhadores LGBTQ em Relação às Políticas da Diversidade. **ATA S CIAIQ 2019**, v. 3, p. 429-438, 2019. Disponível: <https://www.proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/2285> Acesso: 25/02/2022.

SILVA, Jonathan Chasko da; ARAÚJO, Alcemar Dionet de. **A metodologia de pesquisa em análise do discurso**. Grau Zero—Revista de Crítica Cultural, v. 5, n. 1, p. 17-32, 2017.

SOARES, Andressa Pereira; SANDER, Andrea. A diversidade nas organizações e os obstáculos na ascensão profissional de colaboradores LGBT. **Revista Metodista de Administração do Sul**, v. 3, n. 4, p. 39-77, 2018. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/administracao/article/viewFile/633/573> Acesso em: 01/07/2022.

SOLIVA, Thiago B. **A confraria gay: um estudo sobre a trajetória da Turma OK**. História do movimento LGBT no Brasil, São Paulo: Alameda, p. 121-136, 2018.

SOUZA, Adriana Kelly Cardoso. PEREIRA, Jefferson Rodrigues Pereira. TORRES, Thaís Pinto da Rocha. BARATA, Julio Guimarães. “Bota a Cara no Sol”: O Silêncio e a Resistência na Empregabilidade LGBT. **Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão**, v. 4, n. 1, p. 1-22, 2020. Disponível em: <http://hig.unihorizontes.br/index.php/Hig/article/view/92> Acesso em: 27/06/2022.

SOUZA, Luiz Henrique Braúna Lopes de. Trabalho e diversidade sexual e de gênero: dilemas entre a inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população LGBT. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 3, n. 10, p. 252-275, 2020. Disponível: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rebeh/article/view/10443> Acesso: 15/09/2021.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977> Acesso em: 01/07/2022

WELMOWICKI, Alexandre; LEMOS, Ana Heloísa da Costa. Processo Seletivo e Diversidade da Força de Trabalho: Como as Empresas vem resolvendo esse desafio: Rio de Janeiro, 2021. Dissertação de Mestrado - Departamento de Administração, **Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro**. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/53078/53078.PDF> Acesso em: 01/07/2022