



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**

**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS – CCJE**

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIA CONTÁBEIS – FACC**

**GABRIELA SILVA BARBOSA**

**MULHERES LÉSBICAS E A DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**Rio de Janeiro - RJ**

**2022**

**GABRIELA SILVA BARBOSA**

**MULHERES LÉSBICAS E A DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

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

Orientador: Prof. Antonio Eugenio Valverde Mariani Passos

**Rio de Janeiro - RJ**

**2022**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente aos meus pais e minha irmã, apoiadores incondicionais e incansáveis de qualquer projeto ao qual me proponho. Agradeço também aos meus amigos, por sempre ouvirem meus pesares e me incentivarem e ao meu orientador em sua infinita paciência e sabedoria. Por fim, agradeço as participantes que se dispuseram a ser entrevistadas, não é exagero nenhum dizer que sem vocês esse trabalho não existiria.

## RESUMO

Essa pesquisa analisa a percepção de mulheres lésbicas sobre discriminação no ambiente de trabalho, objetivando avaliar as formas como a discriminação mais se manifesta e como as participantes lidam com ela. Para se chegar aos resultados foi realizada uma pesquisa qualitativa, descritiva e de campo, utilizando a técnica de análise de conteúdo. Foi averiguado na pesquisa que a discriminação ainda é presente na vida das participantes, tendo características de uma discriminação indireta, sutil e protagonizada por colegas. Sua principal forma são comentários e manifestações LGBTQIA+fóbicos, questionamentos e cobranças informais por parte da organização sobre as participantes que não possuísem um nível de feminilidade entendido como necessário pela organização, o que impacta também na contratação dessas profissionais. As reações das participantes variaram de se posicionarem de forma a se reafirmarem frente a esses casos, se omitirem e em alguns casos tomarem as decisões que podiam naquele ambiente, fossem elas de tentar modificá-lo ou de se excluir dele procurando evitar uma exposição maior a discriminação sofrida.

**Palavras-chave:** discriminação, lésbicas, ambiente de trabalho, percepção de discriminação no ambiente de trabalho, discriminação de mulheres lésbicas.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1: Levantamento bibliográfico.....	10
Quadro 2: Resultado do levantamento bibliográfico – Artigos selecionados.....	11

## SUMÁRIO

1. Introdução.....	7
1.1 Formulação do problema de pesquisa.....	8
1.2 Objetivos.....	8
1.2.1 Objetivo geral.....	8
1.2.2 Objetivo específico.....	8
1.3 Justificativa.....	8
2. Referencial teórico.....	10
2.1 Orientação sexual.....	14
2.2 Orientação sexual e discriminação no trabalho.....	15
2.3 Experiências de indivíduos LGBTQIA+ no ambiente de trabalho.....	17
3. Metodologia.....	20
3.1 Classificação da pesquisa, método e técnicas de coleta de dados.....	20
3.2 Participantes da pesquisa.....	21
3.3 Instrumento.....	21
3.4 Procedimentos de coleta e análise de dados.....	22
4. Resultados e discussão.....	23
4.1 Acolhimento no ambiente de trabalho.....	23
4.2 As relações do dia a dia.....	24
4.3 As normas e procedimentos, formais e informais, das organizações.....	25
4.4 Obstáculos no dia a dia.....	28
4.5 A discriminação de cada dia.....	29
4.6 Hostilidade no ambiente de trabalho.....	31
4.7 Discriminações diretas e indiretas.....	31
4.8 A decisão de se assumir no ambiente de trabalho.....	32
4.9 As consequências de se assumir ou não se assumir.....	33
4.10 Se passar por hetero, por escolha própria ou de terceiros.....	34
5. Considerações finais.....	35
Referências bibliográficas.....	37
Apêndice A – Roteiro de entrevistas.....	40
Apêndice B - Termo de consentimento livre e esclarecido.....	42

## 1. Introdução

A Organização Internacional do Trabalho (OIT,n.p), define o trabalho decente como aquele que tem a:

[...] missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

A OIT define esse conceito de trabalho como um conceito central para que sejam atingidos os objetivos de desenvolvimento sustentável criados pela Organização das nações unidas (ONU).

Ao redor do mundo, não é sempre que esse conceito é o correto para exemplificar as condições de trabalho vividas pelos trabalhadores, principalmente aqueles que fazem parte de minorias como mulheres e pessoas LGBTQIA+. Jiménez-Castaño *et al* (2017) analisaram o cenário laboral para pessoas LGBTQIA+ em Bogotá, na Colômbia. Os autores encontraram que há uma forte discriminação laboral contra pessoas LGBTQIA+, observando em seu estudo que as pessoas que se identificam menos com a comunidade LGBTQIA+ optam por esconder sua orientação sexual nos ambientes de trabalho formais para evitar serem vítimas de discriminações, enquanto aquelas com um alto nível de identificação com a comunidade ficam sujeitas a trabalhos informais e precarizados, com frequência em estabelecimentos que atendem a própria comunidade LGBTQIA+. Ressaltam que dentro desses próprios postos de trabalho, ainda são encontradas discriminações, principalmente relacionadas ao estereótipo que é esperado de cada indivíduo, como por exemplo, a expectativa de que as mulheres lésbicas para conseguir esses trabalhos sejam mulheres que tenham uma aparência masculinizada e estejam dispostas a realizar trabalhos mais físicos.

O longo histórico de discriminação e precarização laboral da comunidade LGBTQIA+ é apontado por Brickner e Dalton (2019) em seu estudo sobre o porquê trabalhadores *Queer*<sup>1</sup> serem bons organizadores, como um dos fatores da capacidade de organização desses indivíduos para reivindicar melhores condições de trabalho e lutar contra as discriminações sofridas não só por sua característica de pessoa LGBTQIA+, mas também como trabalhadores. SteelFisher *et al* (2019) estudaram a discriminação de gênero nos Estados Unidos, e ao falarem sobre a discriminação sofrida por mulheres LGBTQ, analisam que estas, quando comparadas a

---

<sup>1</sup> De acordo com o Cambridge Dictionary, Queer é um adjetivo que descreve “having or relating to a gender identity or a sexuality that does not fit society's traditional ideas about gender or sexuality” em tradução livre: ter ou se identificar com uma identidade de gênero que não se encaixa nas ideias tradicionais da sociedade sobre gênero e sexualidade.

seus pares hetero, são as que tem maior probabilidade de reportar não serem pagas de forma justa ou não serem promovidas.

Dada a importância do trabalho e não só de qualquer trabalho, mas idealmente aquele descrito pela OIT como o trabalho decente, que respeita o indivíduo e promove a igualdade, decidiu-se pesquisar sobre qual a percepção de mulheres lésbicas sobre a discriminação no ambiente de trabalho no Rio de Janeiro, se a discriminação ainda existe e se sim, como se manifesta.

### **1.1 Formulação do problema de pesquisa**

Como exposto anteriormente, há uma movimentação de organizações internacionais, como a OIT e a ONU, que visam estabelecer as diretrizes sociais que o trabalho no mundo deve seguir para um desenvolvimento sustentável da sociedade. Porém, é possível observar que essas nem sempre refletem a realidade da vida dos trabalhadores, principalmente daqueles que fazem parte de grupos discriminados socialmente, como foi observado por estudos recentes como de Jiménez-Castaño *et al* (2017).

Sendo assim, a questão que gerou esta pesquisa foi a seguinte: qual a percepção de mulheres lésbicas sobre a discriminação no ambiente de trabalho?

### **1.2 Objetivos**

Foram definidos os objetivos geral e específicos, visando delimitar o campo da pesquisa e seus resultados.

#### **1.2.1 Objetivo geral**

Identificar qual a percepção de mulheres lésbicas sobre a discriminação no ambiente de trabalho.

#### **1.2.2 Objetivo específico**

- Conceituar orientação sexual
- Discutir as relações entre orientação sexual e discriminação no ambiente de trabalho
- Caracterizar as experiências de discriminação vivenciadas por mulheres lésbicas

### **1.3 Justificativa**

Durante a pesquisa bibliográfica foi percebida a atualidade do tema discriminação no ambiente de trabalho e as diferentes formas com as quais se apresenta no dia a dia dos trabalhadores LGBTQIA+, como fica exposto nos trabalhos de Caproni Neto e Bicalho (2017), Di Marco *et al* (2018), Pompeu e Rohm (2018), Gomes e Felix (2019), Ortega (2019), Moya e Moya-Garófano (2020).

Decidiu-se delimitar a pesquisa a percepção de mulheres lésbicas devido a baixa incidência de estudos que as tenham como participantes e abordem suas questões. Paniza (2020)



relata em sua pesquisa o baixo número de publicações sobre LGBTs em Administração, evidenciando que dos 34 estudos encontrados, somente 5 abordam questões lésbicas. O autor também sinaliza para a necessidade de que sejam feitas mais pesquisas sobre outras categorias identitárias, visto que o debate atual é majoritariamente centrado nas experiências organizacionais masculinas, reproduzindo a desigualdade entre homens e mulheres.

## 2. Referencial teórico

Para a elaboração desta fundamentação teórica, foi realizado um levantamento bibliográfico que permitisse explorar a produção científica recente sobre a discriminação de mulheres lésbicas no ambiente de trabalho. Buscou-se proporcionar uma visão ampla e interdisciplinar do tema, considerando para isso artigos científicos publicados em periódicos das áreas de administração, psicologia, farmácia, enfermagem e sociologia.

As buscas foram realizadas nas seguintes plataformas: Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Scientific Periodicals Electronic Library (Spell) e Scientific Electronic Library Online (SciELO). Foram utilizadas as palavras-chaves e operadores booleanos demonstrados no quadro abaixo, recorte de tempo de 2017 a 2022, somente o filtro de periódicos revisados por pares que só pode ser utilizado nas plataformas CAPES e SciELO. Em específico no caso da biblioteca eletrônica Spell, a combinação de palavras-chave não gerou resultados, por isso optou-se por utilizar somente o termo 'lesbian', de forma que fossem encontrados os resultados mais amplos possíveis.

Quadro 1: Levantamento bibliográfico

Local da busca	Palavras-chave e/ou combinações	Nº de artigos resultados da busca	Data de realização da busca
CAPES	"Lesbica*" OR " <i>Lesbian</i> *" OR " <i>Lesbiana</i> *" AND " <i>Workplace harassment</i> " OR "Assédio no trabalho" OR " <i>Work Discrimination</i> " OR "Discriminação no trabalho" OR " <i>Discriminación laboral</i> " OR " <i>Employer harassment</i> "	134	17/05/2022
SciELO	(Lesbica*) or ( <i>Lesbian</i> *) or ( <i>Lesbiana</i> *) AND ( <i>Workplace harassment</i> ) or (Assédio no trabalho) or ( <i>Work Discrimination</i> ) or (Discriminação no trabalho) or ( <i>Discriminación laboral</i> ) or ( <i>Employer harassment</i> )	9	05/08/2022
Spell	<i>Lesbian</i>	7	05/08/2022

A partir dessas buscas, foram selecionados 22 artigos, conforme o quadro 2. Os critérios de seleção foram a proximidade com o objetivo de pesquisa e se os periódicos de sua publicação

possuíam classificação pelo sistema Qualis da CAPES, as classificações encontradas foram de A1 a B4.

Quadro 2: Resultado do levantamento bibliográfico – Artigos selecionados

<b>Autores</b>	<b>Ano</b>	<b>Periódico</b>	<b>Título da obra</b>	<b>Classificação Qualis</b>
Bowring	2017	CANADIAN JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES	Can I trust you Exploring the ways in which sexual orientation disclosure affects the relationship between LGB leaders and their followers	A1 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO - QUA 2013-2016
Jiménez-Castaño <i>et al</i>	2017	PAPELES DE POBLACIÓN	Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia	B1 - SOCIOLOGIA - QUA 2013-2016
Ng e Rumens	2017	CANADIAN JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES	Diversity and inclusion for LGBT workers: Current issues and new horizons for research	A1 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO - QUA 2013-2016
Capell <i>et al</i>	2017	ORGANIZATION STUDIES	Explaining sexual minorities' disclosure: The role of trust embedded in organizational practices	A1 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO - QUA 2013-2016
Caproni Neto e Bicalho	2017	HOLOS (NATAL. ONLINE)	VIOLÊNCIA SIMBÓLICA, LESBOFOBIA E TRABALHO UM ESTUDO EM JUÍZ DE FORA	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO - QUA 2013-2016
Pompeu e Rohm	2018	ADM. MADE (UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ)	Gerenciamento da Identidade e Estratégias de Enfrentamento da Discriminação no Trabalho Usadas	B2 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO - QUA 2013-2016

			por Mulheres Homossexuais	
Caproni e Saraiva	2018	REVISTA DE ADMINISTRACAO IMED	Masculinidades, Trabalho e Reprodução de Preconceitos: Um Estudo com Trabalhadores Gays, Lésbicas e Bissexuais	B3 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO - QUA 2013-2016
Holman	2018	JOURNAL OF FAMILY THEORY & REVIEW	Theoretical Extensions of Minority Stress Theory for Sexual Minority Individuals in the Workplace: A Cross-Contextual Understanding of Minority Stress Processes	A2 - PSICOLOGIA - QUA 2013-2016
Paniza e Cassandre	2018	REVISTA INTERDISCIPLINAR DE GESTÃO SOCIAL	Tudo Muda para quem? O Discurso da Revista Exame sobre Diversidade na Reportagem de Capa 'Chefe, Eu Sou Gay'	B4 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO - QUA 2013-2016
Di Marco <i>et al</i>	2018	JOURNAL OF INTERPERSONAL VIOLENCE	Workplace Incivility as Modern Sexual Prejudice	A1 - PSICOLOGIA - QUA 2013-2016
SteelFishe <i>et al</i>	2019	HEALTH SERVICES RESEARCH	Gender discrimination in the United States: Experiences of women	B1 - FARMÁCIA - TRI 2010-2012
Benson, Ben-Porath e Casey	2019	HEALTH SERVICES RESEARCH	Methodology of the Discrimination in the United States survey	B1 - FARMÁCIA - TRI 2010-2012
Gomes e Felix	2019	CADERNOS EBAPE. BR	O Self no Armário: Uma Teoria Fundamentada sobre o Silêncio de Gays e de Lésbicas no Ambiente de Trabalho	A2 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO - QUA 2013-2016

Brickner e Dalton	2019	CRITICAL SOCIOLOGY	Organizing Baristas in Halifax Cafes: Precarious Work and Gender and Class Identities in the Millennial Generation	B2 - SOCIOLOGIA - QUA 2013-2016
Ortega	2019	CUADERNOS INTER.C.A.MBIO SOBRE CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE	Percepciones del estigma anticipado en trabajadores/as gays y lesbianas del sector salud (Argentina)	B3 - ANTROPOLOGIA / ARQUEOLOGIA - QUA 2013-2016
Moya e Moya-Garófano	2020	PSYCHOSOCIAL INTERVENTION	Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain	B3 - PSICOLOGIA - TRI 2010-2012
Paniza	2020	CADERNOS EBAPE. BR	Entre a emergência, a submersão e o silêncio: LGBT como categoria de pesquisa em Administração.	A2 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO - QUA 2013-2016
Thompson e Figueroa	2020	GENDER IN MANAGEMENT (PRINT)	MeToo and LGBTQ+ Salvadorans: social and leadership challenges	A2 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO - QUA 2013-2016
Singh e O'Brien	2020	STRESS AND HEALTH	The impact of work stress on sexual minority employees: Could psychological flexibility be a helpful solution?	A2 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO - QUA 2013-2016
O'Brien	2020	WORK, EMPLOYMENT AND SOCIETY	Why Queer Workers Make Good Organisers	A2 - SOCIOLOGIA - QUA 2013-2016
Da Silva <i>et al</i>	2021	RECADM : REVISTA ELETRÔNICA DE CIÊNCIA ADMINISTRATIVA	Ativismo LGBT organizacional: debate e agenda de pesquisa	B1 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO - QUA 2013-2016
Suliano, Irfi e	2022	REVISTA BRASILEIRA DE ESTUDOS DE	Orientação sexual e seus efeitos no mercado de	A2 - INTERDISCIPLINAR / B1 - ADMINISTRAÇÃO

Rêgo de Sá Barreto		POPULAÇÃO ? REBEP	trabalho: um estudo com base na técnica de revisão sistemática	PÚBLICA E DE EMPRESAS, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO - QUA 2013-2016
--------------------	--	----------------------	--	---

Considerando que o objetivo deste trabalho é identificar a percepção de mulheres lésbicas sobre discriminação no ambiente de trabalho, o referencial teórico será dividido em três tópicos. No primeiro e segundo tópico, serão apresentados respectivamente os conceitos de orientação sexual e discriminação no ambiente de trabalho, ambos serão discutidos com base na literatura utilizada pelos autores dos artigos encontrados no levantamento bibliográfico e quando necessário em suas referências cruzadas. No terceiro e último tópico serão discutidas pesquisas levantadas na revisão da literatura que relatam vivências de mulheres lésbicas no ambiente de trabalho, desde seus relatos e percepções sobre as discriminações sofridas, até suas estratégias de sobrevivência para este ambiente.

## 2.1 Orientação sexual

O conceito de orientação sexual vem se modificando no decorrer dos anos. Podemos citar como traços de sua versão mais atual o modelo proposto por Shively e Cecco (1977), no qual a orientação sexual é dividida em dois aspectos, o da preferência física e o da preferência emocional, cada um representado por um *continuum*, tendo como extremos a heterossexualidade e a homossexualidade, e em seu centro a bissexualidade. Garnets e Kimmel (1993), mencionam em sua introdução sobre a história das dimensões da diversidade humana, como este conceito é um avanço comparado a visão anterior, que era baseada em um modelo bidimensional e definitivo, dividido em homossexualidade e heterossexualidade, que se baseava somente na atividade sexual do indivíduo para essa classificação, além de ter as experiências masculinas como a norma, não refletindo a complexidade da sexualidade e o reconhecimento da bissexualidade.

De acordo com Clair, Beatty e MacLean (2005) em seu estudo sobre o gerenciamento feito por indivíduos sobre suas características ocultáveis, os autores classificam a orientação sexual dentro deste grupo de características que são discriminadas socialmente. Atestando que devido a condição de ocultável dessa característica, o sofrimento psicológico dos indivíduos é iniciado antes mesmo das interações sociais, quando precisam decidir como administrar publicamente essas características, enfrentando o dilema sobre revelar ou escondê-las, além de como, quando e os riscos do ato decidido.

Martin e Knox (2000), em seu artigo no qual propõem diretrizes para que possam ser estudadas diferentes orientações sexuais de forma que se represente suas nuances, apontam que características como idade, localização geográfica e estado civil, impactam em como pessoas LGBTQIA+ se auto identificam e constroem sua identidade. Os autores também alertam que ao estudar o tema é preciso se atentar ao viés de se assumir a heterossexualidade como o normal e orientações sexuais divergentes como anormais. Um possível reflexo desse viés pode ser visto quando os indivíduos que pertencem a comunidade LGBTQIA+ são sujeitos à necessidade de se assumir socialmente, ou seja, declararem sua orientação sexual quando esta é diferente da heterossexual.

Este é justamente o tema central de dois trabalhos encontrados na revisão da bibliografia: Capell *et al* (2017) e Bowring (2017). Capell *et al* (2017) analisaram em sua pesquisa como o contexto pessoal de cada funcionário interage com o ambiente organizacional e impacta em sua disposição a assumir sua orientação sexual no ambiente de trabalho. Os autores citam dois fatores que impactam a decisão de um empregado declarar sua orientação sexual dentro da organização: este ser assumido fora da organização e o nível de identificação como um indivíduo LGBTQ<sup>2</sup>. Já Bowring (2017, p.178) estudou como o ato de assumir uma orientação sexual não heterossexual impacta na confiança que os liderados têm em seus líderes propondo que “coming out, when seen as a risk taking act that shares sensitive information, leads to trust in the leader”<sup>3</sup>.

Clair, Beatty e MacLean (2005, pag.89) apontam ainda as consequências de cada decisão. O ato de não se assumir e esconder essa característica tem maior impacto em um nível individual e interpessoal, enquanto o ato de se assumir deixa o indivíduo vulnerável a “possible stigmatization, prejudice, and discrimination at work”<sup>4</sup>. No próximo tópico iremos abordar o conceito de discriminação e sua relação com a orientação sexual no ambiente de trabalho.

## **2.2 Orientação sexual e discriminação no trabalho**

Na Enciclopédia Jurídica da PUC-SP, Olmos (2017, n.p) define que a discriminação “consiste em tratar de maneira diferente determinada pessoa por motivo não justificável”. Ao analisar a discriminação no ambiente de trabalho a orientação sexual é citada como uma das causas mais comuns. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua Convenção N. 111 (1958, n.p.) caracteriza que o termo discriminação compreende “toda distinção, exclusão

---

<sup>2</sup> Optou-se por utilizar a sigla LGBTQ nesse trecho para seguir a escolha dos autores do artigo referenciado.

<sup>3</sup> "o ato de se assumir, quando visto como um ato de aceitar o risco de compartilhar informações sensíveis, leva a confiança no líder" (tradução livre).

<sup>4</sup> “possíveis casos de estigmatização, preconceito e discriminação" (tradução livre)

ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”. Apesar de não ser mencionada diretamente no texto da convenção, a orientação sexual também está inclusa nas características individuais nas quais podem estar baseadas atitudes discriminatórias no ambiente de trabalho, fato esse que pode ser observado em relatórios atuais da instituição, como o “Patterns of discrimination at work: recent developments”<sup>5</sup>. Em seu estudo sobre o impacto da discriminação percebida na saúde, Pascoe e Richman (2009, p. 531), a definem como “a social stressor that sets into motion a process of physiological responses (e.g., elevated blood pressure, heart rate, cortisol secretions), and these heightened physiological responses over time can have downstream effects on health.”<sup>6</sup>

Na busca pelo tema discriminação sofrida por mulheres homossexuais por orientação sexual no ambiente de trabalho, a literatura encontrada comprova não só sua existência, mas também sua atualidade (Caproni Neto e Bicalho 2017, Di Marco *et al* 2018, Pompeu e Rohm 2018, Gomes e Felix 2019, Ortega 2019, Moya e Moya-Garófano 2020).

No ambiente de trabalho, é possível observar como a discriminação, ou mesmo o receio de que ela possa acontecer, tem impacto direto na experiência profissional dos empregados. Pompeu e Rohm (2018) ao estudarem as estratégias utilizadas por mulheres lésbicas no ambiente de trabalho para o enfrentamento da discriminação, relatam que dentre as participantes que não assumiam sua orientação sexual no trabalho, os motivos para continuarem em tal condição era o medo de demissão em casos nos quais não havia estabilidade no emprego, de perder vantagens e benefícios, e reduzir o respeito recebido por colegas de trabalho. Ortega (2019) em sua pesquisa sobre a discriminação sofrida por profissionais LGBT<sup>7</sup> na área de saúde, relata que seus entrevistados afirmaram ter receio que sua orientação sexual, além de outras características como gênero por exemplo, impactasse em suas carreiras, diminuindo suas chances de contratação, promoção e criando um clima hostil no ambiente de trabalho.

Ao realizar a pesquisa bibliográfica para este trabalho, foi possível observar que a discriminação ainda é um tema presente, mesmo que não necessariamente de forma central na produção acadêmica. Esse achado se conecta com o encontrado por Paniza (2020): na produção acadêmica sobre o eixo temático LGBTQIA+ no Brasil há grande incidência de temas centrados

---

<sup>5</sup> Padrões da discriminação no trabalho: desenvolvimentos recentes

<sup>6</sup> “um estressor social que inicia um processo de respostas físicas (aumento da pressão sanguínea, batimentos cardíacos, secreção de cortisol), e essas respostas ao longo do tempo podem ter efeitos negativos na saúde.” (tradução livre)

<sup>7</sup> Optou-se por utilizar a sigla LGBT nesse trecho para seguir a escolha dos autores do artigo referenciado.



em relações sociais negativas, como discriminação no trabalho e assédio. Na próxima sessão serão abordados os aspectos mais específicos de discriminação que trabalhadores LGBTQIA+ sofrem em seu dia a dia, além das estratégias usadas por eles para lidar com esse acontecimento.

### **2.3 Experiências de indivíduos LGBTQIA+ no ambiente de trabalho**

Capell *et al* (2017) citam a incongruência entre as políticas de diversidade da empresa e a discriminação presente nas ações de seus gestores diretos como a causadora de sentimentos conflitantes e de medo nos trabalhadores, fazendo com que estes escolham muitas vezes não se assumir no ambiente de trabalho, ou selecionar as pessoas para quem se assumem. Paniza (2020) alerta que um ambiente hostil às pessoas LGBTQIA+ agride mesmo aqueles que não se assumem e que tentam se adequar aos padrões exigidos socialmente, não sendo essa hostilidade protagonizada somente por pessoas não LGBTQIA+, mas também por aqueles pertencentes à comunidade.

Buscando existir e participar do ambiente de trabalho, esses funcionários usam de várias estratégias para conseguirem gerenciar essa discriminação no ambiente de trabalho. Ortega (2019), cita duas estratégias utilizadas pelos profissionais de saúde entrevistados para lidar com a discriminação, o gerenciamento da exposição da identidade e a negação. O gerenciamento da exposição da identidade engloba a decisão de quando e de como se assumir, e é precedido pela avaliação do ambiente e de quais poderiam ser as consequências de se assumir. A negação é uma estratégia que nem sempre é utilizada de forma consciente, esta consiste em não reconhecer a discriminação sofrida como tal, não classificando como discriminação os colegas de trabalho que evitam o contato ou a comunicação verbal direta. Gomes e Felix (2019) analisaram especificamente a faceta do silêncio, utilizado para administrar as ameaças que os indivíduos percebem ou antecipam nos ambientes. Os autores encontraram que a propensão do indivíduo a se utilizar dessa estratégia varia com base na personalidade de cada um, sendo influenciada pelos níveis de sensibilidade às ameaças já relatadas e ao quanto sua orientação sexual faz parte de sua identidade e é importante para este indivíduo.

Ainda falando sobre a vivência dos profissionais LGBTQIA+ dentro do ambiente trabalho, Ortega (2019) relata que a ascensão de carreira e presença de trabalhadores LGBT em cargos de liderança tem o efeito de diminuição da percepção de negatividade que os funcionários LGBT tem sobre o impacto de sua orientação sexual em suas carreiras, pois permite que estes vejam que a organização de fato pode reconhecê-los e os promover. Porém, os relatos também sinalizam que é necessário observar como é o ambiente ao qual esses profissionais estão sendo promovidos, não só suas promoções por si só, já que os indivíduos

que chegam a cargos de liderança relatam um ambiente hostil, onde sua liderança é constantemente questionada, seja direta ou indiretamente.

Em seu estudo sobre a violência simbólica sofrida por mulheres lésbicas no ambiente de trabalho, Caproni Neto e Bicalho (2017) analisam que esta é sutil e muitas vezes não é associada a discriminação direta, embora esta ocorra. São exemplos dessa violência simbólica a internalização de que pessoas LGBTQIA+ são inferiores a pessoas héteros, o controle informal de comportamentos que demonstrem a sexualidade dessas mulheres e o silenciamento das mesmas.

Pompeu e Rohm (2018) analisaram em sua pesquisa que as mulheres lésbicas não assumidas no ambiente de trabalho se encontravam nessa situação por receio de atitudes discriminatórias dentro da organização, mas demonstravam desejo de se assumirem, já que não o fazer lhes causava sofrimento psicológico. Uma das participantes da pesquisa, que se passava por hétero, relatou que cumpria com as práticas e normas discriminatórias da empresa onde trabalha, pois, a sua visão era de que seriam regras da empresa e que ela não estava tendo um comportamento discriminatório. Esse relato em especial demonstra como é possível que a discriminação seja perpetuada também por aqueles que são vítimas dela. Os autores sinalizam que as estratégias mais utilizadas pelas participantes para lidar com a discriminação existente ou potencial, são: o isolamento, seja ele imposto como sanção por outros ou o autoisolamento como forma de defesa por prevenção ou por experiências vividas, educação do entorno para que haja a mudança de visão sobre sua orientação como algo negativo e o desenvolvimento de diferenciais.

Na produção acadêmica encontrada é possível observar que o tema discriminação se faz presente de diversas formas, algumas mais centrais como nas pesquisas de Caproni Neto e Bicalho (2017), Pompeu e Rohm (2018), Di Marco *et al* (2018), Gomes e Felix (2019), Moya e Moya-Garófano (2020) que são ligadas diretamente a discriminação, e outras como um aspecto secundário, como em Bowring (2017), Capell *et al* (2017), Brickner e Dalton (2019), Da Silva *et al* (2021), O'Brien (2020) onde os autores mencionam a discriminação como parte de seu trabalho, porém tem esta como uma das variáveis que afetam suas pesquisas, não seu tema central. Com base nas pesquisas encontradas, pode-se analisar que os traços da discriminação atual dos ambientes de trabalho indicam uma forma mais sutil, como dito por Caproni Neto e Bicalho (2017), que faz as mulheres lésbicas terem medo de perder o emprego, e serem hostilizadas nas suas relações de trabalho. Sua sutileza, no entanto, não deve ser encarada como menos prejudicial ou menos importante, o que fica claro pelos impactos psicológicos que a mesma traz às suas vítimas. Seus reflexos atuais reforçam a necessidade de

que o tema seja constantemente analisado, de forma que seja possível entender sua atualidade, existência e impactos.

### **3. Metodologia**

Neste capítulo serão apresentados o método, classificação e técnica da pesquisa escolhidos para conduzir esse trabalho. Serão também caracterizadas as participantes do estudo, o instrumento de pesquisa utilizado e os procedimentos de coleta e análise de dados.

#### **3.1 Classificação da pesquisa, método e técnicas de coleta de dados**

A condução deste trabalho se deu por meio de uma pesquisa qualitativa. Segundo Richardson (1999), a pesquisa qualitativa é aquela que busca analisar os significados e características das informações apresentadas pelas entrevistas. Creswell (2010) acrescenta ainda como características da pesquisa qualitativa a análise de dados indutiva e dos significados que os participantes atribuem ao tema pesquisado. Características estas que se aplicam a esse trabalho.

Sua classificação quanto aos fins, é uma pesquisa exploratória descritiva. Vergara (2016), caracteriza a pesquisa exploratória como uma investigação a ser realizada em uma área na qual não haja amplo conteúdo produzido. Sobre a pesquisa descritiva, a autora determina que está tem o objetivo de elucidar as características de uma população ou fenômeno. A pesquisa é exploratória pois como exposto por Paniza (2020), há uma baixa produção acadêmica que tenha como tema central mulheres lésbicas em administração. O caráter descritivo da pesquisa é devido ao seu objetivo de elucidar a percepção de mulheres lésbicas sobre a discriminação no ambiente de trabalho.

Sobre sua classificação quanto aos meios, é uma pesquisa bibliográfica e de campo. Vergara (2016, p.75) define a pesquisa bibliográfica como um “estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral.”. Ao falar sobre a pesquisa de campo, a autora a classifica como uma investigação empírica que pode incluir entrevistas, como é o caso desse trabalho. A pesquisa bibliográfica foi realizada para dar base e entendimento sobre a produção acerca do tema a ser explorado. Construindo assim o referencial teórico que deu origem ao roteiro de entrevistas aplicado nas participantes durante a pesquisa de campo, onde foi obtido o material a ser analisado nessa pesquisa.

A técnica utilizada foi a entrevista estruturada, caracterizada por Gil (2006) como uma entrevista desenvolvida a partir de uma relação fixa de perguntas, que mantém uma única ordem para todos os entrevistados. Esta técnica foi escolhida de forma a padronizar a análise das respostas das entrevistadas, de forma que fosse possível compará-las e analisá-las de acordo com a pergunta feita.

### **3.2 Participantes da pesquisa**

Foram selecionadas para essa pesquisa mulheres que se identificassem como lésbicas e tivessem experiência no mercado de trabalho no estado do Rio de Janeiro. Experiências de estágio também foram consideradas válidas e não foi determinado como pré-requisito que a entrevistada estivesse trabalhando no momento. As entrevistadas foram buscadas por acessibilidade, o que, segundo Vergara (2016), é quando os participantes da pesquisa não são selecionados por procedimentos estatísticos, mas sim pela sua facilidade de acesso.

Foram entrevistadas dez mulheres lésbicas, com idades entre vinte e três e quarenta e quatro anos, trabalhando em organizações dos setores de educação, áudio visual, indústria, venda de bens relacionados a saúde e jornalismo, uma das entrevistadas tem experiência no ramo de engenharia, mas no momento sua ocupação é estudante. O menor tempo de carreira informado por uma entrevistada foi de dois anos e meio e o maior de vinte e seis anos, com uma média de carreira entre as entrevistadas de dez anos. Oito entrevistadas relataram ocupar cargos hierarquicamente iniciais em suas organizações atuais, uma relatou ter um cargo sênior e outra um cargo de liderança. A menor escolaridade informada foi estar cursando o ensino superior e a maior o doutorado. Oito participantes se identificaram como mulheres brancas, uma como parda e uma como preta. A quantidade de entrevistas realizadas foi determinada pela disponibilidade das mulheres contactadas e que se dispuseram a participar do estudo.

### **3.3 Instrumento**

Para a elaboração da entrevista, foi criado um roteiro de perguntas dividido em duas partes, a primeira com perguntas demográficas sobre as entrevistadas e a segunda com perguntas estruturadas a partir dos tópicos considerados importantes e pertinentes ao tema da pesquisa com base no referencial teórico do capítulo 2 (Ver apêndice A). A primeira parte do questionário consistiu dos seguintes tópicos: idade, setor de atuação da empresa atual ou mais recente, há quanto tempo trabalha, cargo, escolaridade e etnia. Na segunda parte do roteiro, chegou-se a 10 perguntas, as quais foram submetidas a um pré-teste que segundo Lakatos e Marconi (2003) tem como objetivo identificar falhas existentes no roteiro de perguntas, além de avaliar sua compreensão pelos entrevistados. A quantidade de perguntas se manteve a mesma após o pré-teste, havendo modificações de redação nas perguntas 1 e 4, que tinham como texto previamente 'Me fale sobre como foi sua integração no ambiente de trabalho' e 'Você poderia relatar alguma situação no seu ambiente de trabalho na qual você sentiu medo de algo em função de sua orientação sexual?' respectivamente.

### **3.4 Procedimentos de coleta e análise de dados**

As entrevistadas foram contatadas por meio do aplicativo WhatsApp, e-mail, redes sociais e de formulário criado com a finalidade de divulgação, no qual estava descrito o teor da pesquisa e o perfil que ela contempla. Neste formulário era possível demonstrar interesse em participar da entrevista e deixar a forma de contato desejada para que esta pudesse ser agendada.

As entrevistas foram realizadas entre os dias 20/11 e 25/11, foram individuais e conduzidas por meio de plataforma de videoconferência Google Meet, foram gravadas com vídeo e áudio, embora as participantes tenham optado por permanecerem com suas câmeras fechadas. A duração foi em média de 31 minutos. Antes da entrevista foi solicitada a assinatura do Termo de livre consentimento (Ver Apêndice B) pelas participantes.

A análise de dados foi feita por meio de análise de conteúdo. Cujo objetivo, de acordo com Vergara (2005, p. 15) é "o tratamento de dados que visa identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema.". Bardim (1977) determinou três fases para a análise de conteúdo, sendo a primeira a 'Pré-análise', onde foi organizado e selecionado os dados das transcrições, selecionando suas partes mais importantes. A segunda fase, 'Exploração do material', onde é feita a análise dos dados tratados na pré-análise, seguida pela terceira fase, 'Tratamento dos resultados obtidos e interpretação'. Nessa fase os resultados foram trabalhados de forma que sejam significativos e válidos, sendo analisados à luz do referencial estabelecido no capítulo 2.

## 4. Resultados e discussão

Este capítulo tem como objetivo apresentar os resultados produzidos e discuti-los com base no referencial teórico desenvolvido no capítulo 2. A apresentação dos resultados se dará em dez seções, cada uma correspondente a uma pergunta do roteiro apresentado no capítulo 3.

### 4.1 Acolhimento no ambiente de trabalho

A primeira pergunta feita as participantes foi “Quando você começou a trabalhar, como você se sentiu recebida?”, teve como objetivo avaliar se estas se sentiram isoladas ou integradas aos seus ambientes de trabalho.

As percepções das participantes sobre como se sentiram recebidas em seus ambientes de trabalho são diversas, não só sobre a receptividade em si, mas também sobre como ela variou dependendo de qual local de trabalho estavam se referindo, se a sentiram em relação a organização como um todo ou somente no seu setor de atuação e em um caso até mesmo de qual setor estavam dentro da organização.

Os casos em que não se sentiram bem recebidas estão presentes nos relatos de seis participantes. Nesses relatos foram mencionados sentimentos de não acolhimento, desconforto, não se sentir à vontade ou não ter espaço para expor sua orientação sexual, heteronormatividade, ansiedade, vulnerabilidade, ambiente homofóbico e ambientes conservadores<sup>8</sup>. Somente uma das entrevistadas relatou ter se sentido isolada em seu ambiente de trabalho, o que indica que o isolamento mencionado por Pompeu e Rohm (2018), seja ele apresentado tanto como um isolamento por parte de seus pares ou como forma de se afastar dos estresses da discriminação diária não estava presente na experiência das participantes.

Das dez participantes, oito mencionaram ter tido pelo menos um ambiente de trabalho em sua carreira ao qual associaram termos positivos a sua recepção, como acolhimento, relações positivas, confortável, ambiente livre, proximidade, aceitação, inclusão, ambiente diverso, recepção afetuosa e incentivo à diversidade. Ao falar sobre esses ambientes nos quais se sentiram bem recebidas, os motivos para tal variaram. Duas entrevistadas mencionaram que as organizações das quais faziam parte não toleravam a discriminação e incentivavam a diversidade. A Entrevistada 8 descreveu da seguinte forma:

Eu sinto que de um tempo pra cá eh tem um incentivo muito grande assim de diversidade sabe? Em relação a pessoas de LGBTQ mas também de eh diversidade racial e tudo mais tem tido um incentivo muito grande de ter uma rede de funcionários mais diversos e eu acho isso bem importante. (E8)

---

<sup>8</sup> A Entrevistada 3 (E3) utilizou a expressão ambiente conservador, ao ser questionada sobre o significado de ‘conservador’, E3 respondeu: estou dizendo que são pessoas que enxergam na liberdade das outras pessoas coisas que elas desprezam sabe?

Apesar da percepção das participantes sobre esses ambientes, é interessante salientar que mesmo nos locais que destacaram terem tido recepções positivas, a maioria ainda sentiu a necessidade de utilizar a estratégia mencionada por Ortega (2019), o gerenciamento da exposição de sua identidade, nesses ambientes, esperando um período de tempo que variou para cada uma para expor sua orientação sexual dentro da organização.

#### **4.2 As relações do dia a dia**

A segunda pergunta feita às participantes foi ‘Me fale sobre sua relação com seu chefe e seus colegas.’, cujo objetivo foi analisar a percepção das participantes sobre seus relacionamentos com chefes e colegas em seu ambiente de trabalho.

Nos relatos que mencionavam boas relações no trabalho, estas foram atribuídas a uma diversidade maior no ambiente que estavam, se referindo às vezes à organização como um todo, ou ao setor de atuação dentro da organização. Os casos nos quais a diversidade no ambiente não foi mencionada, foram destacadas pessoas ou grupos específicos com as quais vínculos foram formados para além da amizade de trabalho. Como é o exemplo da Entrevistada 2 "A minha supervisora eu considerava uma mãe porque realmente é uma pessoa que eu não tenho o que reclamar, sempre me apoiou e já até disse que vai no meu casamento." e da Entrevistada 4 "São pessoas que estão na minha vida até hoje, nós éramos colegas de trabalho e nós desenvolvemos essa relação de coleguismo pra amizade."

Ao falar sobre as relações que não se desenvolveram tanto ou não consideravam tão positivas, as participantes mencionaram desconfortos com manifestações de posicionamentos e comentários LGBTQIA+fóbicos, além de pressuposições por parte de seus colegas sobre sua suposta heterossexualidade no ambiente de trabalho. Este último ponto se encaixa no viés mencionado por Martin e Knox (2000), onde há uma pressuposição da heterossexualidade como norma. Nas situações que as entrevistadas não eram assumidas, os comentários eram feitos em variados graus, e mesmo não sendo dirigidos a uma pessoa presente, deixavam clara a LGBTQIA+fobia e não impediu que as entrevistadas se sentissem afetadas. A Entrevistada 9 (E9) ao falar sobre uma dessas situações, lembrou a seguinte situação:

Coisas que você escuta né? Assim, tipo eu lembro muito de uma conversa entre dois caras que eles estavam eh falando assim que ‘ah fulano de tal, fulano de tal é viado. Porra, fulano de tal é viado e japonês. Nossa, nossa, só podia ser em São Paulo mesmo, porque aqui no Rio de Janeiro ele nem ia estar vivo’. (E9)

Ao falar sobre colegas de trabalho com os quais teve dificuldade de construir relações, a Entrevistada 4 (E4) descreveu da seguinte forma:

Eles eram muito discriminatórios, sabe? Então eles eram preconceituosos e discriminatórios também. Era péssimo, ali nessa organização eu só consegui realmente desenvolver uma relação, qualquer relação, com os meus supervisionados,



mas mesmo assim não foi uma grande relação, de longe não foram as melhores relações de trabalho que eu tive não. [...] Então assim, é muito complicado você desenvolver uma relação, né? Estabelecer um nível de vínculo relacional mais profundo com uma pessoa que está o tempo todo ameaçando a sua identidade. Colocando ali em risco a possibilidade de você ser a pessoa que você é. (E4)

Esses casos reafirmam os achados de Pompeu e Rohm (2018) que definiram como um dos motivos para que mulheres lésbicas não se assumam em seu ambiente de trabalho o medo de serem menos respeitadas por seus colegas, e os achados de Caproni Neto e Bicalho (2017), em que estas relatam medo de serem hostilizadas em suas relações.

Além do impacto causado por sua orientação sexual nas relações de trabalho, ainda foram mencionados outros pontos aos quais as participantes atribuíam uma maior chance dessas relações não serem tão positivas, sendo estes: chefes e colegas mais velhos, se o ambiente é predominantemente composto ou liderado por homens hetero e a expectativa de que as participantes performassem feminilidade.

Um ponto que não foi observado nas entrevistas, foi um dos exemplos de violência simbólica citado por Caproni Neto e Bicalho (2017), a internalização de que pessoas LGBTQIA+ são inferiores a pessoas heteros, nenhuma das participantes mencionou ou demonstrou em suas falas ter essa percepção.

#### **4.3 As normas e procedimentos, formais e informais, das organizações**

A terceira pergunta feita as participantes foi 'Me fale sobre eventuais normas e procedimentos discriminatórios na sua empresa e como você lida com eles.', cujo objetivo foi avaliar se as organizações nas quais as participantes trabalharam no curso de sua carreira tinham normas ou procedimentos discriminatórios e como lidavam com elas em seu dia a dia no ambiente de trabalho.

Somente duas participantes mencionaram ter percebido normas ou procedimentos discriminatórios formais nas organizações em que participaram. No caso de E04, esta citou uma situação em que trabalhava em um hospital público:

E aí por exemplo, a gente tinha que fazer na época algumas campanhas né? Pra captar pessoas pra doar sangue. Essas campanhas elas eram sempre muito hétero normativas. E a justificativa pras campanhas serem assim é porque existia na época uma portaria muito específica no Ministério da Saúde dizendo que pessoas não heterossexuais não poderiam doar sangue, sobretudo se fosse do sexo biológico masculino. (E4)

A Entrevistada 4 mencionou como isso era um ponto que a deixava "no mínimo em conflito" e que tornava penosa a realização desse trabalho, afirmando que "trabalhou pior" e movimentou "menos esforços" do que faria se esse conflito não existisse, e de como mesmo sendo algo que feria a sua identidade, não poderia se recusar a fazer por sua condição de

trabalhadora. Por fim falou sobre a importância de ser promovida e o que isso mudou em sua vida nesse caso:

[...] eu virei supervisora, isso acabou. Então, eu não precisava mais e ninguém precisava mais fazer uma campanha pra captar doadores de sangue tão heteronormativa, sabe? É claro que existia naquele tempo uma portaria do Ministério da Saúde dizendo que homens homossexuais, gays não poderiam doar sangue. Que mulheres até poderiam, mas não era desejado. Mas isso não era mais o centro da campanha. (E4)

A Entrevistada 9 relatou sobre um caso que não só a deixou indignada e descrente do comprometimento da empresa com a diversidade, mas também a fez questionar como esta lidaria com isso caso ela e a namorada optassem pela adoção de uma criança.

Tem essa diretora que eu falei que é lésbica, né? A mulher dela recente ficou grávida e teve neném. E aí as duas trabalham na empresa. A mulher dela teve licença maternidade normalmente e ela não. Ela teve licença paternidade. Que eu achei assim uma coisa horrível! Achei horrível! Achei horrível! E ela é uma diretora ali assim, né? Ela é uma pessoa que, imagina se ela teve isso, imagina eu, né? (E9)

Ainda relatou que a diretora recebeu suporte de sua equipe, que se organizou por conta própria para que ela pudesse ter mais tempo em casa com a família, ao contrário da empresa que não tomou mais nenhuma ação em relação ao caso.

Em ambas as situações é possível perceber como as duas entrevistadas se sentiram mal, uma diretamente pela necessidade de execução da tarefa apesar de ir contra seus princípios e a outra por sentir que era um caso de injustiça, além de pensar em como poderia ser ela numa situação mais complicada que a diretora, já que está não estava em uma posição de poder dentro da organização. Estes dois relatos dão uma visão diferente da encontrada no trabalho de Pompeu e Rohm (2018) sobre como mulheres lésbicas perceberam e lidaram com normas e procedimentos discriminatórios em seus ambientes de trabalho. Em sua pesquisa, estes autores observaram um caso no qual a participante não fazia julgamento de valores sobre estas normas e procedimentos da empresa, enquanto na pesquisa cujos resultados ora apresentamos, as participantes não só demonstraram seu desacordo com estas, como, assim que possível, no caso de E4, tomou as medidas ao seu alcance para remediar a situação.

Apesar de muitas participantes não terem relatos sobre normas e procedimentos formais, a maioria das entrevistadas mencionou a existência de cobranças e regras que não estavam escritas, mas que existiam e costumavam ser relacionadas à aparência e vestimentas. Foram citadas a cobrança de utilização de maquiagem, vestimentas ou de cortes de cabelo mais comumente associados a feminilidade, além de comentários sobre corpos que fossem considerados acima do peso. Com exceção do último item mencionado, essas cobranças e cerceamento do comportamento dessas mulheres é um exemplo do controle informal de

comportamentos que demonstrem sua sexualidade, citado por Caproni Neto e Bicalho (2017) como um dos exemplos de violência simbólica sofrida por mulheres lésbicas em seu ambiente de trabalho. Os casos em que essas normas informais eram cobradas com mais evidência eram quando havia uma maior interação com clientes ou público em geral, criando uma percepção que para ocupar essas posições e progredir nelas, era necessária uma mudança de costumes e comportamentos que em alguns casos vão contra a identidade das entrevistadas. A Entrevistada 2 ao falar sobre cobranças relacionadas à aparência, como a maquiagem, relatou que isso existiu até um ponto que o conflito interno dela foi tão grande que cogitou sair da empresa, mas que depois a organização aceitou essa parte de sua identidade e ela conseguiu manter o emprego:

[...] chegou à determinada hora que eu falei assim olha não é pra mim isso, eu me conheço como profissional eu tenho aí seis sete anos aí de experiência na área e assim eu falei olha se realmente é primordial, pra mim eu prefiro até deixar pra lá e buscar outra empresa que sabe? Que eu consigo ser quem realmente eu sou, sabe? Então realmente foi uma situação muito complicada pra mim na minha cabeça no início. Não é a questão de ser hétero ou não, é a minha forma, o meu jeito e aí quando eu vi, eu até pensei assim ah eu vou pedir demissão porque não vai ser pra mim, não vai dar certo, mas já viram que é o meu jeito, que eu não vou fazer aquilo diretamente eu vou ser claro máximo profissional que eu puder mas não vou ultrapassar também o meu bem-estar, como eu me vejo eu não vou me fantasiar pra poder trabalhar. (E2)

As entrevistadas disseram não ter recebido comunicados ou repreensões formais quando não se adequavam a esse tipo de normas, mas que sentiam o desconforto por não estarem em conformidade com elas por meio de olhares, piadas, comentários ou mesmo reclamações de chefes. A Entrevistada 4 relatou um caso em que trabalhava em uma consultoria, ambiente em que a aparência é muito cobrada e fazia parte da venda do serviço para o cliente, e sua chefe a abordou para repreendê-la por, ao seu ver, ela não seguir o código de vestimenta da empresa:

Eu estava no elevador assim, entrou logo depois de mim no elevador a minha gestora na época a gerente do projeto ao qual eu estava trabalhando. Ela não sabia que eu era lésbica mas ela estava começando a desconfiar. Porque essas pessoas desconfiam né? Então ela estava desconfiando e eu estava sentindo que ela estava querendo né confirmar essa informação de que eu era lésbica já há muito tempo. E ela chegou pra mim ‘ah mas você está você está indo trabalhar com essa roupa?’ E eu ‘to, mas eu estou dentro do código de vestimenta da empresa’. Ai ela, ‘Olha só, aqui dentro o código de vestimenta tem que ser obedecido. Eu estou obedecendo. Olha só, você sabe, eu também sei que você não obedece aos códigos da empresa. Muito menos os códigos de vestimenta. Olha a sua blusa. Aí eu olhei pra minha blusa, blusa branca social, tipo normal. Ela, essa blusa não é uma blusa que uma mulher normal dessa empresa veste. Essa blusa não tem gramatura. Sua blusa é branca lisa, aqui você sabe muito bem que mulheres se vestem com blusas brancas com gramatura. Tinha que ter uma textura na blusa. Tem que ser texturizada. Aí eu olha, mas isso não esta no código de vestimenta. Ah não está no código de vestimenta mas olha pras mulheres normais ao seu redor. Vê se as mulheres não usam esse tipo de roupa. Esse tipo de blusa. Aí eu, ah então ta bom. Vou voltar pra casa e eu troco de blusa e venho. (E4)

Ao se referir à aparência, algumas entrevistadas mencionaram que performarem feminilidade em algum nível de certa forma as protege e as faz serem vistas como hetero, o que torna menos provável que sejam imediatamente rejeitadas somente com base na aparência e sua

orientação sexual. A Entrevistada 10 disse se encaixar nesse grupo que performa algum nível de feminilidade e atribuiu a isso não ter sentido rejeição quando trabalhou no meio corporativo.

#### 4.4 Obstáculos no dia a dia

A quarta pergunta feita as participantes foi ‘Que tipo de dificuldades você acha que a sua orientação sexual pode te trazer no trabalho?’, seu objetivo foi identificar as dificuldades ou problemas que as participantes acreditam que sua orientação sexual pode lhes trazer no ambiente de trabalho.

Com exceção da Entrevistada 4, que relatou uma dificuldade de realização de tarefas que lhe geravam conflito, todas as dificuldades citadas são relacionadas de alguma forma a aceitação das participantes pelas pessoas presentes nos ambientes da organização, sejam elas colegas de trabalho ou clientes.

Foram mencionadas a dificuldade de construir relações, de crescer na carreira em cargos onde houvesse uma maior exposição a outras pessoas, dificuldade de contratação, de superar eventuais estereótipos sobre mulheres lésbicas, o medo de demissão caso clientes soubessem de sua orientação sexual e a dificuldade de falar sobre vida pessoal e mencionar suas parceiras.

A dificuldade de contratação e de crescimento na carreira foram citadas por Ortega (2019) como receios comuns as pessoas LGBTs nos ambientes de trabalho. Um exemplo disso é o relato da Entrevistada 2, que se define como uma mulher lésbica que não performa feminilidade, ao falar sobre a dificuldade de ser contratada na área em que se graduou:

A única forma de conseguir trabalhar na minha área é através de um concurso público então eu tenho que ficar ali tentando concurso até conseguir sabe? Então isso prejudica, o colégio particular dificulta um pouquinho a vida da vamos dizer assim das professoras que se consideram lésbicas até bi, que né? Que tenham vamos dizer assim um arquétipo diferente. (E2)

A principal dificuldade relacional dita pelas participantes é a de desenvolver relações positivas com seus colegas. Parte dessa dificuldade fica explícita na fala da Entrevistada 9:

[...] é mais essa coisa desse trato pessoal assim sabe? Que no final das contas faz diferença né? Quando está falando numa pessoa que, a mulher que é casada com um homem, eu namoro um homem, ah, o seu marido, o seu namorado, isso sai mais fácil da boca da pessoa, a pessoa trata mais disso. Comigo é tipo, ‘ah, é, uhum. É, a [namorada]’ é meio sem graça, sabe? Você vê que a pessoa não ela não está à vontade com aquilo. (E9)

A dificuldade de falar sobre sua orientação sexual no ambiente de trabalho ou somente falar sobre sua vida pessoal é abordada no estudo de Caproni Neto e Bicalho (2017), no qual os autores analisaram que as participantes escolhiam o silêncio como estratégia para lidar com o preconceito no ambiente de trabalho. No caso das participantes dessa pesquisa, embora estas encontrem ainda uma certa resistência por parte de colegas e algumas façam a escolha pelo

silencio, não foi observado em seus relatos que estas o façam por uma internalização de que a heterossexualidade é o correto como analisado pelos autores; seu silencio, quando esse existe, parece estar muito mais ligado a evitar conflitos e autopreservação do que concordar com opiniões e valores LGBTfóbicos de seus colegas e clientes.

#### **4.5 A discriminação de cada dia**

A quinta pergunta feita às participantes foi ‘Me fale sobre alguma situação em que você se sentiu discriminada e como lidou com essa situação.’, cujo objetivo foi colher relatos de discriminação sofridos pelas participantes caso esses houvessem ocorrido e como elas reagiram frente a essas situações.

Somente uma das entrevistadas não relatou um caso de discriminação quando questionada, mas depois comentou sobre ouvir piadas homofóbicas em seu ambiente de trabalho.

As discriminações relatadas foram em sua maioria protagonizadas por colegas, apenas dois casos foram relacionados a organização como um todo. As manifestações mais numerosas são relacionadas a piadas ou comentários negativos, questionamentos sobre a aparência e tratamento diferenciado.

As piadas e comentários em alguns casos foram tão normalizadas que algumas participantes nem os contabilizaram inicialmente como discriminações, enxergando-os sim como incômodos, mas como algo comum em seu ambiente de trabalho. São atribuídas em sua maioria a homens mais velhos que não direcionam a agressão a uma pessoa em específico, mas sim ao grupo como um todo. O desconforto gerado por essas manifestações está de acordo com o encontrado por Paniza (2020), sobre o fato de ambientes hostis a pessoas LGBTQIA+ as agride mesmo quando estas não são assumidas e tentam se adequar ao padrão esperado.

Os questionamentos sobre a aparência envolvem as participantes que não performam feminilidade, ou que o fazem em menor grau do que o esperado por seus colegas. A Entrevistada 6 fez o seguinte relato:

Eu acho que o a situação que mais me pegou é [...] sobre essa fala sobre tipo assim 'ah por que que você não deixa o seu cabelo crescer' ou então 'porque que você não usa um estilo de roupa tal' e aí eu já não performo feminilidade desde sempre, eu já cortei meu cabelo desde os 14 anos, então eu já lido com isso no meu dia a dia e pra mim já é natural conseguir responder isso. Apesar de que muitas vezes eu possa me sentir, é mais tímida pra responder, mas como eu estou num ambiente que eu me sinto confortável com as pessoas eu respondo eu falo 'não, eu gosto do meu cabelo assim, eu gosto de me vestir de tal forma eu não vejo problema nisso' e aí a primeira a segunda vez que eu respondi dessa forma não tiveram mais comentários sobre então eu consegui me posicionar a respeito falando que era aquela forma como eu gostava de me vestir de ser.’ (E6)

A participante analisou que está acostumada a responder esse tipo de questionamento no seu dia a dia desde sua adolescência. Essa experiência, bem como o fato de se sentir confortável no ambiente de trabalho, são fatores aos quais a participante atribui a sua capacidade de se posicionar perante os colegas. As outras participantes que passaram pelo mesmo tipo de situação relataram reações similares de afirmarem para os colegas e chefes que as questionavam que era a forma como gostam de se vestir ou usar seus cabelos. Esses acontecimentos podem ser englobados dentro da categoria de controle informal de comportamentos que demonstrem sua sexualidade, um dos exemplos de violência simbólica mencionados por Caproni Neto e Bicalho (2017).

Um dos relatos que descreve bem a diferenciação de tratamento por sua orientação sexual é o da Entrevistada 4. Ela relatou que fez uma viagem a trabalho, aproveitando da oportunidade para viajar junto com a namorada e passaram juntas o tempo livre que houvesse, no voo de volta encontrou um colega de trabalho que teve a seguinte reação no ambiente de trabalho após o fato:

“[Colega de trabalho falando] [Entrevistada]! Nossa, mas foi muito bom te encontrar no congresso. Que bom, né cara? Que a gente conseguiu fazer o voo de volta do congresso juntos, né? Eu vi que você estava com [namorada], menina não sabia que você era casada? Você é casada com ela não é?” [entrevistada rindo] Aí eu, ai meu Deus do céu. Que que eu faço agora com esse homem, né? Ai eu falei, não, tá bom. Aí eu virei pra ele e falei, “pois é [colega]. Eu não era casada até esse momento não, mas você acabou de me casar aqui dentro desse departamento, né? E a gente só namorava, mas tudo bem, então agora que você nos casou, né? Eu vou precisar contar isso pra ela, vou voltar pra casa mais cedo, tá? E vou contar pra ela que nós casamos sem ela dentro do departamento, tá?” E tudo bem e levei na brincadeira. Então eu me senti extremamente discriminada. Ele nunca faria isso se ele tivesse me encontrado com um homem. Se ele tivesse desconfiado e depois confirmado né? Essa informação de que eu era casada com um homem. Ele só fez isso porque era uma mulher, sabe? E ele quis, ao fazer isso me intimidar, me expor. (E4)

Apesar de ter se utilizado do humor para dar um ar de leveza a situação, a participante deixa claro que se sentiu extremamente discriminada e que a fala do interlocutor, que ela achava que poderia ser interpretada como inocente, para ela teve a intenção de intimidá-la. Não é possível afirmar que esta foi de fato a intenção do interlocutor, porém, dado o histórico de interações entre os dois e o fato de que ocupavam o mesmo cargo na hierarquia da instituição, criando assim um sentimento de competição, é cabível um questionamento. Qual a intenção desta pessoa ao tornar pública uma informação pessoal, principalmente se tratando de uma informação que poderia ser base para discriminação? A participante ainda salientou que devido à sutileza do ato, aqueles que não passem por situações similares provavelmente não o enxergariam como uma discriminação, por isso optou por lidar com a situação com humor, já que se fosse fazer algum tipo de queixa, além da necessidade de exposição, a situação

provavelmente não seria enxergada como uma discriminação. O ato de ser exposta forçadamente pelo colega no seu ambiente de trabalho, deixou a entrevistada suscetível aos riscos de se assumir, descritos por Clair, Beatty e MacLean (2005) como a possibilidade de estigmatização, preconceito e discriminação no ambiente de trabalho. Levando em consideração o fato de que a entrevistada poderia não estar pronta ou não desejar se assumir, esses riscos são potencializados.

#### **4.6 Hostilidade no ambiente de trabalho**

A sexta pergunta feita às participantes foi ‘Me descreva alguma situação em que você tenha sido hostilizada no trabalho.’, cujo objetivo foi colher relatos de situações em que as participantes tenham se sentido hostilizadas em seu ambiente de trabalho.

A percepção sobre se sentir hostilizada variou entre as participantes, não sendo possível identificar um padrão claro do que consideravam situações nas quais teriam se sentido hostilizadas. Um exemplo é a Entrevistada 3 que relatou se sentir hostilizada por uma pergunta invasiva sobre sua vida sexual, enquanto a Entrevistada 2 disse não se sentir hostilizada por uma fofoca relacionada a sua orientação sexual criada por uma colega de trabalho, embora tenha classificado a fofoca como uma discriminação e voltado ao fato diversas vezes, o que denota a importância do acontecimento para ela.

A maioria das entrevistadas declarou não terem sido hostilizadas em seus ambientes de trabalho, apesar de terem mencionado situações de discriminação, o que sugere que haja uma hierarquia em seus relatos, onde a hostilidade seria um grau mais violento e visível das situações de discriminação. Essa percepção está de acordo com os achados de Caproni Neto e Bicalho (2017) sobre a sutileza da violência simbólica sofrida por mulheres lésbicas. Para três entrevistadas, não havia distinção entre discriminação e hostilização, que classificaram as situações de discriminação sofridas também como situações em que se sentiram hostilizadas.

#### **4.7 Discriminações diretas e indiretas**

A sétima pergunta feita às participantes foi ‘Se você já sofreu discriminação no trabalho, diria que os casos foram mais diretos ou indiretos?’, seu objetivo foi avaliar como as entrevistadas classificavam as discriminações sofridas.

A maioria das participantes classificaram os casos de discriminação sofridos como casos indiretos, atribuíram essa classificação principalmente pelo fato de se tratarem de um sentimento de não pertencimento e exposições preconceituosas direcionadas à comunidade LGBTQIA+ e não à participante em questão. São exemplos os relatos da Entrevistada 3 “Ah acredito mais indiretos, assim é mais uma exposição preconceituosa né? Pro grupo em geral sabe? Não pra mim.” e da Entrevistada 5:

Eles são indiretos até porque eu sinto porque eu faço parte de um grupo que não faz parte do que a sociedade diz como certo, então é indireto até porque eles não verbalizam né? Se verbalizassem seria mais direto né? Então eu sinto porque eu sei como é que é. Pode ser que pra eles, eles estão fazendo, eles nem saibam o que eles estão fazendo ou saibam né? Eu nunca vou saber porque é subjetivo. (E5)

A diferença entre a classificação da discriminação sofrida, se é direta ou indireta, aparenta ser centrada em se as falas ou tratamentos são especificamente dirigidos às participantes, ou se são dirigidas ao coletivo. Em casos nos quais as participantes percebem um maior direcionamento da agressão a elas como indivíduos, estas são classificadas como diretas, caso contrário como indiretas. Nesse ponto, observa-se convergência com a proposição de Caproni Neto e Bicalho (2017), de que devido a sua sutileza, as violências sofridas pelas mulheres lésbicas no seu ambiente de trabalho, não são associadas a discriminação direta.

#### **4.8 A decisão de se assumir no ambiente de trabalho**

A oitava pergunta feita as participantes foi ‘Você é assumida no seu ambiente de trabalho?’, cujo objetivo foi de identificar se as entrevistadas eram assumidas em seu ambiente de trabalho e o que influenciou nessa decisão.

As participantes, com exceção de uma, são assumidas em seus ambientes de trabalho em variados graus. A decisão de se assumir foi condicionada a como percebiam seu ambiente de trabalho. Caso fosse avaliado como um ambiente favorável, onde se assumir não tivesse o potencial de prejudicar suas carreiras, as entrevistadas assim o faziam, com frequência depois de um período na organização e inicialmente para um grupo seleto de pessoas, expandindo conforme julgassem seguro e necessário. O ato de ponderar não só o como se assumir, mas também quando e os riscos envolvidos se deve a qualidade de característica ocultável da orientação sexual conforme atribuída por Clair, Beatty e MacLean (2005), que também salientaram o sofrimento psicológico envolvido em avaliar como administrar publicamente essa característica. Como exemplo desse sofrimento, antes de se assumir a Entrevistada 1 relatou que “Eu via a opinião deles e eu pensava pô acho que se eu me assumir aqui é capaz de ser discriminada sabe?”. Após um tempo na organização e de ter criado laços afetivos com os colegas sua decisão foi de assumir pelo sofrimento que não o fazer estava lhe causando. Relatou que seu anúncio foi recebido com neutralidade pelos colegas.

Outro relato que ilustra o processo de se assumir das participantes é o da Entrevistada 9:

[...] eu nunca cheguei, eu trabalhei em duas empresas desde que eu me entendi como lésbica, né? Eu já trabalhei em duas empresas e nenhuma das duas eu cheguei falando já de cara que eu sou lésbica e eu fui construindo isso aos poucos com uma pessoa ou outra tal. (E9)



Em seus relatos as participantes também mencionaram que quando não se assumiam, não se sentiam completas e que estavam escondendo uma parte de si. Somando a isso o fato de as entrevistadas serem assumidas fora do ambiente de trabalho, podemos analisar que os achados de Capell *et al* (2017) se aplicam a essas participantes ao dizer que a identificação como um indivíduo LGBT e ser assumido fora da organização são fatores determinantes para que as participantes se assumissem dentro da mesma, somando a isso a análise de Clair, Beatty e MacLean (2005) sobre o processo das questões a serem analisadas antes de se assumir.

#### **4.9 As consequências de se assumir ou não se assumir**

A nona pergunta feita as participantes foi ‘No caso da entrevistada ser assumida no trabalho: Como você se sentiu ao se assumir no seu trabalho? No caso de a entrevistada não ser assumida no trabalho: Como você se sente por não se assumir no trabalho?’, cujo objetivo foi de identificar como as participantes se sentiram ao se assumir ou como se sentiam por não se assumirem no seu ambiente de trabalho.

Ao falarem sobre como se sentiram nas ocasiões em que assumiram sua orientação sexual, as participantes afirmaram que houve uma avaliação prévia de como o fato seria recebido e as possíveis consequências, caracterizando o gerenciamento de características ocultáveis mencionado por Clair, Beatty e MacLean (2005) e também encontrado no trabalho de Ortega (2019), gerenciamento esse que mesmo depois da decisão de se assumir, ainda gerou ansiedade e receio de suas consequências para algumas participantes. Os sentimentos após se assumirem foi de tranquilidade, alívio, liberdade e acolhimento por parte dos colegas, nenhuma das participantes relatou reações negativas, o mais próximo disso foi um caso no qual a reação dos colegas foi considerada neutra.

Nos casos em que não se assumiram por julgarem que isso seria prejudicial à sua carreira ou mesmo à sua permanência na organização, as entrevistadas disseram se sentir incompletas naquele ambiente, que não sentiam estar sendo íntegras e fingindo ser um personagem que era o ideal para ocupar a vaga que estava. Nesses casos duas das três participantes decidiram por se demitir das organizações, indo ao extremo do autoisolamento mencionado por Pompeu e Rohm (2018), a demissão, para se afastar daquela situação. A Entrevistada 9 relatou que o sentimento de isolamento e vulnerabilidade em seu caso a fizeram mudar até o formato de trabalho que procurava, está buscando agora trabalhar como autônoma, enquanto a Entrevistada 4 mencionou que o ambiente de trabalho corporativo teve impacto negativo em sua saúde mental e física, como observado no trabalho de Pascoe e Richman (2009), fazendo com que esta optasse por ir para o meio acadêmico, onde acreditava encontrar um ambiente mais receptivo a sua identidade como um todo.

#### 4.10 Se passar por hetero, por escolha própria ou de terceiros

Das 10 participantes, 8 relataram ter se passado por hetero no ambiente de trabalho. Em sua maioria afirmaram que os casos nos quais isso aconteceu, foi devido à pressuposição de outras pessoas sobre sua orientação sexual. As entrevistadas acreditam que quando não se declaram como mulheres lésbicas, principalmente aquelas que performam feminilidade em algum nível, aqueles com quem interagem irão pressupor uma heterossexualidade. Esse viés da pressuposição e a característica ocultável da orientação sexual estão presentes nos trabalhos de Martin e Knox (2000) e Clair, Beatty e MacLean (2005), respectivamente. Um exemplo disso é a fala da Entrevistada 3, que não é assumida em seu ambiente de trabalho:

Sim. Ao mesmo tempo que não, eu acho que quando eu não afirmo né o senso comum vai pensar que eu sou uma pessoa heterossexual então se alguém me perguntar eu vou falar eu namoro uma mulher, mas enquanto ninguém pergunta sigo imaginando o que as pessoas acham que eu sou uma mulher heterossexual. (E3)

Duas entrevistadas citaram situações em que se passaram ativamente por hetero. A Entrevistada 1 relatou que eram casos que ela considerava engraçados, não atribuindo um peso negativo ao acontecimento. Um dos exemplos dado por ela foi em uma conversa com uma pessoa da empresa em que fez essa opção de se passar por hetero para em suas palavras não "pesar o clima" até por se tratar de uma pessoa com quem não era abertamente assumida. A Entrevistada 4 citou como exemplo seu trabalho em uma consultoria:

Nessa organização eh eu era hetero. E aí o que acontece? Essa organização que era muito heteronormativa, né? Assim em que eu sentia que eu tinha que ser hétero, né? Era uma heterossexualidade compulsória, eu tinha que ser heterossexual ali, eles tinham muitos processos e práticas heterossexualizantes também. (E4)

Em ambos os casos pode-se ver o que Pompeu e Rohm (2018) caracterizaram como uma suposta vida heterossexual pública, uma tática de sobrevivência as discriminações.

## 5. Considerações finais

O presente trabalho se propôs a identificar a percepção de mulheres lésbicas sobre discriminação no ambiente de trabalho. Os resultados analisados e discutidos sugerem que a discriminação ainda é uma prática presente na experiência profissional das participantes da pesquisa. Ao falarem sobre sua relação com seu ambiente de trabalho e as pessoas que faziam parte dele, as participantes relataram ter boas relações nos ambientes que classificaram como acolhedores, diversos e livres. Nos casos nos quais suas relações e as recepções não foram positivas, foram utilizadas palavras como ambiente homofóbico, desconforto e não ter espaço para expor sua orientação sexual. Nos casos nos quais a construção de relações positivas não foi possível, a percepção das participantes é de que isso aconteceu devido as manifestações de posicionamentos e comentários LGBTQIA+fóbicos e pressuposições por parte de seus colegas sobre sua suposta heterossexualidade no ambiente de trabalho. Sobre normas e procedimentos que consideravam discriminatórios, as participantes relataram com mais frequência sobre aqueles que eram informais, como a cobrança de maquiagem, vestimentas ou cortes de cabelo associados à feminilidade, estes não estavam mencionados em contratos ou eram exigências formais, porém sua cobrança tácita estava presente no ambiente.

As dificuldades associadas à orientação sexual no ambiente de trabalho foram principalmente de relações com colegas, receio de uma má recepção em cargos onde houvesse exposição, de serem contratadas e falar sobre sua vida pessoal. Falando sobre os casos de discriminação vividos pelas participantes, foram citados como mais numerosos os de discriminação indireta, e dados exemplos onde estas mencionaram manifestações e comentários homofóbicos, questionamentos sobre sua aparência e tratamento diferenciado. Em sua maioria não houve casos em que se sentiram hostilizadas no ambiente de trabalho.

Ao falar sobre se assumir no ambiente de trabalho, as participantes relataram que a decisão de o fazer ou não é precedida por um processo em que se pesam as possíveis consequências, como e quando será feito. A maioria das participantes relatou que não se assume assim que chega na organização e dificilmente se assume para todos, é uma construção que leva um tempo variado, trazendo para algumas o sentimento de alívio e completude quando se realiza. Aquelas que não se assumiram relatam que se sentiam incompletas e de estarem vivendo um personagem, porém para elas não foi uma opção se assumir, visto que não acharam que isso seria positivo para sua saúde e bem-estar naquele ambiente, nem para sua carreira. As entrevistadas também falaram que houve diversas situações em que se passaram hetero, muitas vezes mais por pressuposição de terceiros do que por escolha própria.

A principal limitação desse trabalho refere-se à quantidade de participantes, que foi pequena. Tal limitação tem como consequência a impossibilidade de chegar a um ponto de saturação, que Gaskell (2008) define como o momento no qual surgem temas comuns e tem-se uma maior compreensão do fenômeno, dando confiança ao pesquisador de que este tópico chegou ao seu ponto de saturação. Dessa forma, sugere-se que futuros estudos considerem um número maior de participantes visando encontrar categorias em comum dentro de cada tema explorado.

Tendo em vista os resultados da pesquisa, sugere-se alguns temas para estudos futuros. Dada a quantidade de participantes e por consequência a dificuldade de se chegar a pontos comuns em todos os pontos abordados, sugere-se o desenvolvimento de pesquisas quantitativas que possibilitem atingir um número maior de participantes e generalização de resultados. Ainda relacionado a quantidade de participantes, conseguiu-se uma baixa variedade quanto a escolaridade e etnia, sendo sua maioria mulheres brancas no mínimo cursando o ensino superior. Sendo assim, sugere-se que nos próximos estudos se analisem relatos mais diversos nessas questões, buscando uma maior amplitude de vivências. Uma participante mencionou uma menor percepção de menor discriminação em processos seletivo de organizações públicas, outras duas também mencionaram dificuldades de progressão de carreira relacionadas a sua orientação sexual nas suas atuais organizações, que eram públicas. Dessa forma, sugere-se explorar como as mulheres lésbicas percebem o impacto da discriminação nas suas carreiras nas organizações públicas versus nas organizações privadas. Somente uma das entrevistadas ocupava um cargo de liderança. Esta participante relatou um ambiente onde não havia discriminação, diferente do relatado por outras participantes. Por isso, sugere-se investigar a percepção de discriminação em mulheres lésbicas que ocupem cargos de liderança. Por fim, ficou evidente pelos relatos das participantes que estas percebiam uma relação entre a feminilidade que performavam e a discriminação que sentiam. Por esse motivo sugere-se que seja estudada como avaliam o impacto da percepção de suas aparências pelos outros nos casos de discriminação que sofrem, se este impacto é atenuante ou agravador, e por quê.

## REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições, 2016, cap.3, p.123–132.
- BOWRING, M. Can I trust you? Exploring the ways in which sexual orientation disclosure affects the relationship between LGB leaders and their followers. **Canadian Journal of Administrative Sciences**, Jun. 2017 Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1002/cjas.1435> > Acesso em 22 dez. 22
- BRICKNER, R.; DALTON, M. Organizing Baristas in Halifax Cafes: Precarious Work and Gender and Class Identities in the Millennial Generation. **Critical Sociology**, Set. 2017. Disponível em: < <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0896920517730671> >. Acesso em 22 dez. 22
- CAPELL, B.; TZAFRIR, S.; ENOSH, G.; DOLAN, S. Explaining sexual minorities' disclosure: The role of trust embedded in organizational practices. **Organization Studies**, Jun. 2017 Disponível em: < <https://doi.org/10.1177/0170840617708000> > Acesso em 22 dez. 22
- CAPRONI NETO, H.; BICALHO, R. Violência simbólica, lesbofobia e trabalho: um estudo em juiz de fora. **Holos** Set. 2017 Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.15628/holos.2017.5871> > Acesso em 22 dez. 22
- CLAIR, J.; BEATTY, J.; MACLEAN, T. Out of Sight but Not out of Mind: Managing Invisible Social Identities in the Workplace. **The Academy of Management Review**, Jan. 2005 Disponível em: < DOI:10.5465/AMR.2005.15281431 > Acesso em 22 dez. 22
- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed Editora S.A., 2010, Cap. 9, p. 206-237
- DI MARCO, D.; HOEL, H.; ARENAS, A.; MUNDUATE, L. Workplace Incivility as Modern Sexual Prejudice. **Journal of Interpersonal Violence**, Jun. 2018 Disponível em: < DOI:10.1177/0886260515621083 >. Acesso em 22 dez. 22
- GARNETS, L. D.; KIMMEL, D. C. Introduction: lesbian, gay male, and bisexual dimensions in the psychological study of human diversity. In: GARNETS, L. D.; KIMMEL, D. C. (org.). **Psychological Perspectives on Lesbian, Gay, and Bisexual Experiences** New York: Columbia University Press, 2003 (pp. 1–21).
- GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M.W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2008. cap. 3, p. 64-89.
- GIL, C. A. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2006, Cap. 11, p. 117 – 126
- GOMES, R.; FELIX, B. O Self no Armário: Uma Teoria Fundamentada sobre o Silêncio de Gays e de Lésbicas no Ambiente de Trabalho. **Cadernos EBAPE.BR**, Mai. 2019 Disponível em: < DOI:10.1590/1679-395174796 >. Acesso em 22 dez. 22
- JIMENEZ-CASTANO, Jorge; CARDONA-ACEVEDO, Marleny; SANCHEZ-MUNOZ, María del Pilar. Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. **Pap. poblac**, Toluca, Set. 2017.

Disponível em: < [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252017000300231&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252017000300231&lng=es&nrm=iso) >. Acesso em 22 dez. 22

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M Técnicas de pesquisa. In: **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003, Cap. 9, p. 174 – 215

MARTIN, J.; KNOX, J. Methodological and Ethical Issues in Research on Lesbians and Gay Men. **Social Work Research**, Mar. 2000 Disponível em: < <https://doi.org/10.1093/swr/24.1.51> > Acesso em 22 dez. 22

MOYA, M.; MOYA-GARÓFANO, A. Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain. **Intervención Psicosocial**, Mar. 2020 Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.5093/pi2020a5> >. Acesso em 22 dez. 22

O'BRIEN, M. Why Queer Workers Make Good Organisers. **Work, Employment and Society**, Ago. 2020 Disponível em: < <https://doi.org/10.1177/0950017020940147> >. Acesso em 22 dez. 22

OIT. **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Disponível em: < [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm#note](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm#note) > Acesso em 22 dez. 22

OIT. **Trabalho decente**. Disponível em: < <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> > Acesso em 22 dez. 22

OLMOS, C. P. Discriminação. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: < <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/395/edicao-1/discriminacao> > Acesso em 22 dez. 22

ORTEGA, J. Percepciones del estigma anticipado en trabajadores/as gays y lesbianas del sector salud (Argentina). **Cuadernos inter.c.a.mbio sobre centroamérica y el caribe**, Jan. 2019 Disponível em: < DOI: 10.15517/c.a.v17i1.39558 >. Acesso em 22 dez. 22

PANIZA, M. D. R. Entre a Emergência, a Submersão e o Silêncio: LGBT como Categoria de Pesquisa em Administração. **Cadernos EBAPE.BR**, Jan. 2020 Disponível em: < DOI:10.1590/1679-395173482 >. Acesso em 22 dez. 22

PASCOE, E. A.; RICHMAN, L. S. Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. **Psychological bulletin**, Jul. 2009 Disponível em: < <https://doi.org/10.1037/a0016059> > Acesso em 22 dez. 22

POMPEU, S. L. E.; ROHM, R. H. D. Gerenciamento da Identidade e Estratégias de Enfrentamento da Discriminação no Trabalho Usadas por Mulheres Homossexuais. **Revista ADM.MADE**, Dez. 2018 Disponível em: < DOI:10.21714/2237-51392018v22n3p001021 >. Acesso em 22 dez. 22

RICHARDSON, R. Pesquisa qualitativa crítica e válida In: RICHARDSON, R. (Org). **Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1999, Cap. 6, p. 90 – 103

SHIVELY M. G.; CECCO J. P. D. Components of Sexual Identity, **Journal of Homosexuality**, Fev. 1977 Disponível em: < [http://dx.doi.org/10.1300/J082v03n01\\_04](http://dx.doi.org/10.1300/J082v03n01_04) >. Acesso em 22 dez. 22

SILVA, D. W. G.; CASTRO, G. H. C.; SIQUEIRA, M. V. S. Ativismo LGBT Organizacional: Debate e Agenda de Pesquisa. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Set. 2021. Disponível em: < DOI:10.21529/RECADM.2021015 >

STEELFISHER, G. K., FINDLING, M. G., BLEICH, S. N., CASEY, L. S., BLENDON, R. J., BENSON, J. M., SAYDE, J. M., & MILLER, C. Gender discrimination in the United States: Experiences of women. **Health services research**, Dez. 2019 Disponível em: < <https://doi.org/10.1111/1475-6773.13217> >. Acesso em 22 dez. 22

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005, Cap. 1, p. 15 - 24.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2016, Cap. 4, p. 72 - 83.

**APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA**

<b>Autores que originaram os tópicos</b>	<b>Tópicos relativos à discriminação encontrados no referencial teórico</b>	<b>Perguntas do roteiro de entrevistas</b>
Pompeu e Rohm (2018)	Se sente isolada no ambiente de trabalho.	(1) Quando você começou a trabalhar como você se sentiu recebida.
Caproni Neto e Bicalho (2017), Ortega (2019) e Pompeu e Rohm (2018)	Se percebe tratamento diferente de outros colegas ou chefe e que podem estar ligados à sua orientação sexual.	(2) Me fale sobre sua relação com seu chefe e seus colegas.
Caproni Neto e Bicalho (2017) e Pompeu e Rohm (2018)	Se a empresa tem práticas discriminatórias, como lida com elas ao precisar executá-las ou participar delas.	(3) Me fale sobre eventuais normas e procedimentos discriminatórios na sua empresa e como você lida com eles?
Capell et. al (2017), Ortega (2019) e Pompeu e Rohm (2018)	Se tem receio de ser demitida, de perder benefícios ou ser menos respeitada.	(4) Que tipo de dificuldades você acha que a sua orientação sexual pode te trazer no trabalho?
Capell et. al (2017), Caproni Neto e Bicalho (2017), Gomes e Felix (2019), Ortega (2019) e Pompeu e Rohm (2018)	Quais as estratégias que utiliza no dia a dia quando se sente discriminada no ambiente de trabalho.	(5) Me fale sobre alguma situação em que você se sentiu discriminada e como lidou com essa situação.
Caproni Neto e Bicalho (2017)	Já se sentiu hostilizada, mesmo em casos em que não se assumiu como lésbica, seja por vestimenta, comportamentos ou pré-julgamentos.	(6) Me descreva alguma situação em que você tenha sido hostilizada no trabalho.
Caproni Neto e Bicalho (2017)	Classificaria os episódios discriminatórios sofridos como mais diretos ou indiretos.	(7) Se você já sofreu discriminação no trabalho, diria que os casos foram mais diretos ou indiretos?
Bowring (2017), Capell et. al (2017), Caproni Neto e Bicalho (2017), Clair, Beatty e MacLean (2005), Ortega (2019) e Pompeu e Rohm (2018)	Se é assumida ou não no ambiente de trabalho.	(8) Você é assumida no seu ambiente de trabalho?
Clair, Beatty e MacLean (2005), Ortega (2019), Pascoe e Richman (2009) e Pompeu e Rohm (2018),	Causa sofrimento não poder se assumir no ambiente de trabalho.	(9) Em caso da entrevistada ser assumida no trabalho: Como você se sentiu ao se assumir no seu trabalho? Em caso de a entrevistada não ser assumida no trabalho: Como você se



		sente por não se assumir no trabalho?
Pompeu e Rohm (2018)	Escolheu em algum momento se passar por hétero para evitar a discriminação.	Me fale sobre algum momento em que você tenha se passado por hétero no ambiente de trabalho.

## APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Olá!

Você está sendo convidada a participar da pesquisa de monografia intitulada "Mulheres lésbicas e a discriminação no ambiente de trabalho", sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso dessa pesquisa, sob a responsabilidade da pesquisadora (graduanda) Gabriela Silva Barbosa e orientada pelo Prof. Antonio Eugenio Valverde Mariani Passos.

Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar a percepção de mulheres lésbicas sobre a discriminação no ambiente de trabalho.

Segundo a resolução CNS/MS nº 510/16, a pesquisa em ciências humanas e sociais "exige respeito e garantia do pleno exercício dos direitos dos participantes, devendo ser concebida, avaliada e realizada de modo a prever e evitar possíveis danos aos participantes". Com a sua permissão, a entrevista será gravada para efeito de registro documental da pesquisa. A entrevista será mantida no anonimato. Portanto, não será divulgada sua identidade nos resultados da pesquisa, tampouco será feita referência ao nome da empresa. Todos os dados coletados servirão apenas para fins de pesquisa e seus dados pessoais não serão divulgados.

Sua participação é voluntária. Você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizada de nenhuma maneira caso decida desistir da mesma.

Em caso de dúvida sobre essa pesquisa, você poderá entrar em contato com a pesquisadora através do e-mail: gabibarbosa93@gmail.com

Muito obrigada por sua participação!

Atenciosamente,

Gabriela Silva Barbosa

Graduanda – Faculdade de Administração e Ciências Contábeis

Universidade Federal do Rio de Janeiro

**Para participar assinale a opção abaixo:\***

- Li e concordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

**Nome\***

---