

ESTIGMAS DE EXPRESSÃO DE HOMOSSEXUAIS: EXPERIÊNCIAS VIVENCIADAS NO MERCADO DE TRABALHO DA REGIÃO ALTO TIETÊ-SP

STIGMS OF EXPRESSION OF HOMOSEXUAL: EXPERIENCES LIVED IN THE JOB MARKET IN THE ALTO TIETÊ REGION-SP

ESTIGMAS DE EXPRESIÓN DE HOMOSEXUALES: EXPERIENCIAS VIVIDAS EN EL MERCADO LABORAL DE LA REGIÓN ALTO TIETÊ-SP

Letícia Faria Silva¹
Marina Codo Andrade Teixeira²
Neusa Haruka Sezaki Gritti³

Artigo recebido em março de 2021
Artigo aceito em setembro de 2021

RESUMO

O presente artigo tem a finalidade de relatar as experiências vivenciadas no mercado de trabalho da região Alto Tietê por homossexuais estereotipados, bem como se deparam com situações de discriminação ou não, a fim de ajudar a compreender essa diversidade dentro do mundo corporativo. Trata-se de um estudo de caso de caráter qualitativo, valendo-se de pesquisa on-line, devido à pandemia da COVID-19, cujos participantes são duas lésbicas masculinizadas, um gay afeminado e residentes nas cidades da região do Alto Tietê. Os resultados apontam que os participantes já passaram por atos de homofobia, vivenciados tanto no meio corporativo como fora. Evidencia-se também que as empresas em que esses profissionais atuaram demonstram dificuldades em lidar com o tema.

Palavras-chave: Lésbica masculinizada. Gay afeminado. Estereótipo. Discriminação.

ABSTRACT

This article aims to report the experiences lived in the job market in the Alto Tietê Region by stereotyped homosexual, as well as they face discrimination or not, in order to help understand the diversity within the corporate world. It is a qualitative case study, using online research, due to the COVID-19 pandemic. The participants were two masculinized lesbians and an effeminate gay, residents in cities of the Alto Tietê Region. The results showed the participants have already experienced acts of homophobia, both in the corporate world as well as out of it. It is also evident that the companies in which these professionals worked have difficulty to deal with the issue.

Keywords: Masculine Lesbian. Effeminate gay. Stereotype. Discrimination.

¹ Fatec Mogi das Cruzes. E-mail: leticiafaria2016@outlook.com.

² Professora na Fatec Mogi das Cruzes. E-mail: marina.teixeira@fatec.sp.gov.br.

³ Fatec Itaquaquecetuba. E-mail: ngritti@gmail.com.

RESUMEN

El propósito de este artículo es reportar las experiencias de los homosexuales estereotipados en el mercado laboral de la región Alto Tietê, así como enfrentan situaciones de discriminación o no, para ayudar a comprender esta diversidad dentro del mundo empresarial. Se trata de un caso de estudio cualitativo, utilizando una investigación en línea, debido a la pandemia de COVID-19, cuyos participantes son dos lesbianas masculinizadas y un gay afeminado y también residentes en las ciudades de la región del Alto Tietê. Los resultados muestran que los participantes estudiados ya han pasado por actos de homofobia, vividos tanto en el ámbito empresarial como había sido observado. También es evidente que las empresas en las que trabajaron estos profesionales no tratan y no saben cómo afrontar este tema.

Palabras clave: Lesbiana masculina. Gay afeminado. Estereotipo. Discriminación.

1 INTRODUÇÃO

A finalidade da investigação se centra em estudar as experiências vividas no mercado de trabalho por homossexuais considerados gays afeminados e lésbicas masculinizadas.

Entende-se por “homossexualidade estereotipada” todo aquele homossexual (gays e lésbicas) que possui traços condizentes com sexo biológico oposto ao de nascença, ou seja, gays com traços femininos e lésbicas com traços masculinos.

A própria sigla LGBTQI+ é motivo de discordância dentro da comunidade. Existem diversas discussões sobre qual melhor representa todas as pessoas pertencentes à comunidade, segundo Santos e Cunha (2019), LGBT é uma sigla que ainda está em construção, pois é resultado de afirmativas de identidades fluidas, transitórias.

Alves (2019) aponta que a sigla mais completa é LGBTQIA+. Em contrapartida, DiCastro (2018) explica que a atual e mais aceita sigla é LGBTQI+, portanto esta é a sigla utilizada neste artigo.

Quanto às definições: L representa as lésbicas; G gays; B bissexuais – pessoas que sentem atrações por ambos os sexos –; T transexuais, travestis – pessoas que não se identificam com o gênero biológico, sendo assim se vestem e se comportam como pessoas de outro sexo – e transgêneros; Q se refere a pessoas *Queer* – são pessoas que não se encaixam no padrão heterocisnormatividade, ou seja, são pessoas que não se enquadram nos padrões de gêneros que são masculinos ou femininos –; I significa intersexuais – antigamente as pessoas intersexuais eram chamadas de hermafroditas, atualmente este termo não é mais utilizado –; e por fim, o + que representa todos os grupos não mencionados, como o não binário.

Reis e Pinho (2016) conceituam não binário como os indivíduos que não serão exclusiva e totalmente mulher e exclusiva e totalmente homem, mas que irão permear em diferentes formas de neutralidade, ambiguidade, multiplicidade, parcialidade, ageneridade, outrogeneridade, fluidez em suas identificações. Em suma o não binário está relacionado à identidade de gênero que a pessoa se identifica, se enxerga e se define como indivíduo social.

Também, o pansexual, que nada mais é que a atração sexual ou romântica sentida por qualquer sexo ou identidade de gênero, o assexual é aquele que não sente desejos sexuais, entre outros grupos.

A sociedade está a cada dia mais diversa e as pessoas têm a oportunidade de ser quem são com o menor medo de represálias explícitas da população, entretanto, segundo um relatório publicado pelo State Sponsored Homophobia (homofobia patrocinada pelo estado, tradução das autoras) em março de 2019, há ainda 70 países em que a homossexualidade é criminalizada.

O estudo foi realizado pela ILGA – Associação Internacional que acompanha há cerca de duas décadas, temas relacionados a crimes e punições sobre homossexualidade – (sigla em inglês para Associação Internacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Transexuais e Intersexuais) e mais de 1.000 organizações que defendem os direitos LGBTQI+.

Entre os 70 países em foco em torno de 97% adotam leis explícitas contra a prática de homossexualidade e, os 3% restantes, Egito e Iraque dispõem de outras leis de forma indireta para perseguir os homossexuais. Além disso, em torno de 11 países dos continentes da África e Ásia contam com a pena de morte para homossexuais, sendo que seis a impõem de forma direta e cinco que preveem possíveis punições legais (MENDOS, 2019).

Por outro lado, o Brasil, que já não considera crime a homossexualidade, é o país que mais mata por homofobia no mundo e os maiores alvos são os homossexuais identificados pelo seu jeito de ser. O Grupo Gay da Bahia (GGB), em 2019, divulgou o relatório realizado por Michels (2018), nomeado População LGBT morta no Brasil, em que foram mortos 191 gays e 52 lésbicas, totalizando 243 mortes de homossexuais.

... 99% destes “*homocídios*” contra LGBT têm como agravante seja a homofobia individual, quando o assassino tem mal resolvido sua própria sexualidade e quer lavar com o sangue seu desejo reprimido (motivada pela homofobia individual internalizada); seja a homofobia cultural, que pratica *bullying* contra lésbicas e gays, expulsando as travestis para as margens da sociedade onde a violência é endêmica; seja a homofobia institucional, quando os Governos não garantem a segurança dos espaços frequentados pela comunidade LGBT ou vetam projetos visando a criminalização da homolebotransfobia. Mesmo quando uma travesti está envolvida com ilícitos como consumo de drogas, pequenos furtos, sua condição de “viado” (cultura transfóbica) aumenta o ódio e a violência na execução do crime. De Norte a Sul do Brasil se ouve dizer: “viado tem mais é que morrer!” e pais e mães, repetem como o então Deputado Jair Bolsonaro, “prefiro meu filho morto a homossexual!” (MICHELS, 2019, p. 03).

Estudos relacionados à homossexualidade são comuns e sempre acabam na mesma retórica de “inserção”, “preconceito” etc. Ocorre que, quando o homossexual é diferente do “padrão” social, as dificuldades nos diferentes campos sociais se tornam mais afetadas. A realidade: é comum ouvir piadas e comentários pejorativos e no trabalho essa realidade é acentuada.

Embora muitos homossexuais encontrem dificuldades para se inserir na sociedade – principalmente no mercado de trabalho –, devido a sua orientação, para os gays afeminados e lésbicas masculinizadas a resistência é ainda maior. Os julgamentos das suas aparências se materializam em rejeições pela própria comunidade. Em estudo realizado com gays do Reino Unido, Strode (apud Gay Times, 2016) revela que por volta de 37% dos entrevistados afirmaram haver mais chances de se concordar com a frase: "homens gays femininos dão má reputação a homens gays como eu".

Diante do exposto, o estudo a respeito desta realidade preconceituosa e seletiva que oprime os homossexuais estereotipados torna-se relevante e fundamental, por ressaltar as visões e experiências vivenciadas no mercado de trabalho e por meio dos relatos tentou-se compreender essa diversidade dentro do mundo corporativo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Inicia-se o referencial teórico pela homossexualidade.

2.1 A Homossexualidade: origem, dados estatísticos e sociedade

Entender a origem e os conceitos das palavras auxiliam o entendimento, por isso, antes de definir a palavra homossexual, é preciso saber a sua origem. Em 1869 o médico húngaro Károly Maria Kertbeny criou a palavra homossexualidade, através da união de uma etimologia grega *homo* que significa igual, com a palavra *sexus* que é sexo, de origem latina (SILVA JÚNIOR (2002) apud TREVISAN (2004)).

Para Granúzzio (2012) o termo homossexual é usado para definir sentimento ou comportamentos de pessoas que estão ligadas emocionalmente ou se sentem sexualmente atraídas por pessoas do mesmo sexo. Nesse sentido, segundo Dias (2006) conceituou que, a homossexualidade indica o interesse e o desejo sexual relacionado às pessoas do mesmo sexo, que é uma das possibilidades verificadas de interesses da sexualidade e afetividade humana.

Em suma, a homossexualidade é a atração emocional, sentimental e/ou com desejo carnal que uma pessoa sente por pessoas do mesmo sexo. Nessa palavra, refere-se aos Gays e Lésbicas que são os pontos de estudo desta pesquisa. Assim, gays e lésbicas são pessoas, respectivamente, do sexo biológico masculino e feminino em que ambos sentem atração por pessoas de mesmo sexo biológico.

Em 2010, no censo do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), foi estimado que em torno de 10% da população brasileira são homossexuais, de modo geral, gays e lésbicas, o que ressalta a existência de uma sub-representação dos dados reais daqueles que se declaram homossexual, e por diversos motivos existe a possibilidade de muitas pessoas não estarem nesse levantamento (MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2017).

Portanto, não se tem dados concretos sobre a quantidade de população LGBTQI+, há apenas estimativas, de forma direta há uma carência de dados estatísticos, sem um motivo específico, e para amenizar a falta de informações, o GGB, que é uma organização não governamental, se compromete a tratar dos dados relacionados a violências contra o LGBTQI+, coletando informações sobre agressões, discriminações, mortes e entre outros, já que é um dado ausente de se encontrar através das entidades governamentais.

Por meio do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (2019), é possível encontrar pesquisas e dados sobre denúncias feitas através do Disque 100 – o disque 100 foi criado pelo Ministério dos Direitos Humanos (MDH), é um meio que serve para produzir informações e auxilia os programas de combate ao preconceito e discriminação do LGBTQI+ -, sendo assim, o relatório divulgado sobre o ano de 2018, mostra que houve uma queda de aproximadamente 2% de denúncias feitas em relação a 2017.

A queda de denúncias pode ser considerada uma vitória para os LGBTQI+, por estarem conseguindo viver livremente em seus espaços na sociedade, como pessoas normais – o que realmente são – tendo seus direitos protegidos.

A respeito das inúmeras dificuldades da comunidade LGBTQI+, a FGV – DAPP (Fundação Getúlio Vargas – Diretoria de Análise de Políticas Públicas) contabilizou e publicou em 2019, dados atualizados de denúncias feitas pelo Disque 100. Segundo as pesquisas feitas pela FGV-DAPP (2019), o estado de São Paulo só em 2018, até o mês de junho, contabilizou em torno de 126 denúncias a cada 100 mil habitantes, sendo considerado o estado com o maior registro de denúncias feitas somente pelo disque 100 sem contar outros canais. Já no período de 2017 a 2018, foi possível notar uma queda de 67,4% de denúncias no Brasil todo, a FGV–DAPP afirma que, tal queda pode estar associada com os grandes números de campanhas contra o preconceito, a homofobia e o discurso de ódio. Dentro do quadro de denúncias são caracterizadas como: Violência Psicológica, Discriminação, Violência Física, Violência Institucional, Violência Sexual, Tráficos de pessoas e outras violências/outros assuntos relacionados aos direitos humanos (SANCHES; CONTRARATO; AZEVEDO, 2019).

Nota-se, que apesar das muitas campanhas de luta impulsionadas contra a discriminação do LGBTQI+, ainda existe preconceito em nossa sociedade. Além das discriminações que os LGBTQI+ sofrem a comunidade ainda precisa lidar com os estereótipos impostos, o que causa mais um empecilho na vida dos Gays e Lésbicas, estereotipados como afeminados e masculinizados, respectivamente.

... há muito mais preconceito entre homossexuais do que dos heterossexuais contra os homossexuais. E quanto mais efeminado é o homossexual, mais vítima de preconceito ele é. Então assim, em minha opinião, o preconceito contra o homossexual aumenta na medida em que ele se torna mais efeminado. (SOUZA e PEREIRA, 2013, p. 91).

Para muitos gays serem aceitos em qualquer ambiente que for, é necessário que ele tenha o padrão de gay heterossexual, não demonstrando comportamentos femininos. Ainda no mesmo texto os autores afirmam que o comportamento heterossexual é considerado na sociedade um padrão dominante, e que para todos que fogem dessa imagem, têm como consequência a estigmatização dos demais (SOUZA e PEREIRA, 2013).

Na própria comunidade LGBTQI+ é possível notar uma relação de superioridade entre os homens gays, nos quais homens gays de semelhança hétero se sentem superiores aos homens com características femininas. Em estudos de diversos autores que abordam esse tema, alguns caem na retórica do por que dessa discriminação, já que ambos os grupos de gays fazem parte da mesma comunidade, e que historicamente, independentemente de ser afeminado ou não, sofreram e sofrem constantemente a superioridade de alguns héteros. Atualmente, não existem pesquisas e dados para mensurar esse tipo de discriminação, que em alguns sites populares é denominado de Afeminofobia, ou seja, é o preconceito e a discriminação contra os gays de trejeitos afeminados. O termo foi recentemente criado, por volta do ano de 2017, e é usado de forma popular, sem muitos estudos aprofundados, como por exemplo, no artigo publicado na revista Vice.

Não apenas esta retórica, mas também o questionamento, da interferência em ser afeminado, ter semelhanças com a característica feminina torna-se como algo negativo, e para afirmar essa ideia Neto e Saraiva (2018) afirmam que, “As mulheres, por sua vez, são

descritas como inferiores, estúpidas, emocionais, menos racionais do que os homens, e vulneráveis.”. Dessa forma, Almeida (2011) declara: é que o feminino é tão abominável que quem o é se esforça para não o ser, mudando seu jeito natural. Por fim, Fox (2015) ressalta que tudo que atinge a esfera feminina é problema e não pode, ser afeminado mexe na ferida do machismo já que é algo que incomoda, é fora do padrão. Assim, uma possível hipótese para ser considerado ruim um gay afeminado, é que a imagem de um ser feminino é atrelada a feições negativas, pois a mulher ainda é vista como um ser inferior perante o homem, principalmente ao homem hétero, considerado padrão da sociedade.

2.2 O LGBTQI+ no mercado de trabalho

Cada vez mais no Brasil as empresas vêm implantando programas de diversidade, o que se tornou fundamental para o crescimento e evolução da empresa, em uma matéria publicado no LinkedIn, Vilela (2019) destaca que com a evolução do debate acerca dos direitos humanos ao longo de séculos, a variedade inerente ao ser humano transbordou para o espaço laboral. Em pleno século XXI, é limitante a tentativa de uniformizar o ambiente de trabalho com base em um padrão de atributos, enquanto há um leque de opções no mercado de trabalho que pode tornar uma empresa mais viva, criativa e inovadora.

Segundo a afirmação de Vilela, pode-se concluir que uma empresa que apoia e pratica a diversidade não está apenas se adaptando ao cenário atual do século XXI, como também garantindo uma variedade de profissionais, tornando a empresa mais viril. Um exemplo disso é a empresa GE (General Electric), que criou a Aliança Gay, Lésbica, Bissexual, Transgênero e Aliada (GLBTA) para auxiliar os líderes da “GE de hoje e de amanhã”. Esse programa vem ajudando a multinacional na criação de uma cultura mais inclusiva, adaptável e criativa, o programa conquista desde 2014 a classificação de 100 no índice de Igualdade Corporativa e, além de ser nomeada o Melhor Lugar para Trabalhar na Campanha de Direitos Humanos para a Igualdade LGBTQ.

Atualmente, tornou-se uma questão econômica aderir aos programas que favorecem os grupos minoritários do Brasil, como no mesmo artigo Vilela (2019) salienta “[...] estudos mostram que uma companhia diversa e inclusiva não só possui um retrato mais fidedigno da sociedade, mas também apresenta uma maior probabilidade de retorno financeiro”.

Ter esses tipos de inclusões na empresa reflete uma boa imagem, entretanto, é necessário que as empresas trabalhem insistentemente para que os funcionários que não fazem parte do grupo minoritário não cometam discriminações contra. Como no estudo feito pela Consultoria Santo Caos (2015), onde os gestores de RH (recursos humanos) que participaram da pesquisa, afirmaram que sentem resistência nos departamentos e empresas quando apresentam candidatos LGBTQI+.

Em uma pesquisa feita pelo o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (2019), divulgou um balanço de denúncias feitas até o 1º semestre de 2019 em outubro de 2019, onde consta que 4,87% das denúncias de violação no geral, aconteceram no Ambiente de Trabalho das vítimas. Dessa forma, mesmo com políticas e regras explícitas os LGBTQI+ vivenciam preconceitos no ambiente corporativo, e em muitos casos a discriminação pode não ocorrer de forma direta – quando o praticante expõe – mas sim de maneira indireta, por meio de comentários, fofocas, que revelam alguma forma de preconceito. Com isso, Triandis; Kurowski; Gelfand (1994) apud Souza e Pereira (2013), afirmam que o modo como os gays e lésbicas assumem sua sexualidade no trabalho é delicado, já que eles sempre passam pelo estigma em ser visto como heterossexual ou homossexual.

Muito além de um dado, sofrer preconceito e discriminação acarreta processos judiciais, desmotivação por parte do colaborador discriminado, também pelos demais que aderem à causa de inclusão e não discriminações e, por fim, revela uma imagem negativa da empresa, podendo causar prejuízos financeiros. Como exemplo, pode-se citar a marca de macarrão Barilla em 2013, que teve uma grande repercussão de uma imagem ruim, após o presidente, Guido Barilla, dizer em uma rádio italiana que em suas propagandas jamais haveria uma família homossexual e, que também era contra a adoção por casais gays, e para recuperar a sua imagem, a empresa apresentou pedidos de desculpa (G1, 2013).

Para que casos como da Barilla não aconteça e principalmente atos de homofobia no ambiente corporativo, ainda que recente, existem algumas consultorias que são especialistas em trabalhar inclusões nas empresas, principalmente a inclusão de LGBTQI+, como por exemplo, a consultoria CKZ Diversidade, que oferece consultoria, treinamentos e workshops para trabalhar este tema dentro da empresa, além de criar programas de inclusões.

2.3 A carência de estudos a respeito do tema

A sociedade, de modo geral, cria diversos padrões para o mundo e principalmente para as pessoas, e nesse sentido pode-se notar o padrão de beleza para as mulheres, padrão para carreiras consideradas de sucesso, padrões para os gays e lésbicas também, os padrões nada mais são que estereótipos. Pereira (2010) apud Alves (2019) argumenta que, estereótipos são ideias pré-concebidas que formam como determinada categoria deve ser. E é dessa maneira que ocorre com o gay afeminado e a lésbica masculinizada. Para esse grupo esse estereótipo fica atrelado a algo negativo, pois é um tabu construído e que ainda requer abertura para se conhecer melhor.

Em toda história e em todo mundo a homossexualidade tem sido um componente da vida humana. [...] Nesse sentido, não pode ser considerada antinatural ou anormal. Não há dúvida de que a homossexualidade é e sempre foi menos comum que a heterossexualidade. No entanto, a homossexualidade é claramente uma característica muito real da espécie humana. (NAPHY, 2006, p. 56).

Ser homossexual na sociedade é não ter uma orientação sexual comum, entretanto, isso não deve ser censurado ou algo que não merece ser compreendido, homossexuais são pessoas que desejam ter a mesma liberdade de vida e de escolhas que um heterossexual, ainda mais aqueles que são rotulados por características consideradas “ruins” e “negativas”.

É comum encontrar muitos artigos e pesquisas acerca da comunidade LGBTQI+ e principalmente falando de homossexuais; todavia, são raríssimos os que abordam o tema de afeminado e masculinizado. Há questionamentos inclusive pela própria comunidade de lésbicas e não tem literaturas embasadas em afeminado e masculinizado, mas a falta de estudo tem como por consequência a falta de conhecimento desse grupo. Moura, Nascimento e Barros (2017) afirmam que se reconhece como limitação a falta de estudos que tenham em seu cerne a temática proposta, o que dificulta assim em criar uma discussão ampla e profunda a respeito do tema. Com a escassez de pesquisas deixa tênue os estudos e dados, tornando difícil mensurar a realidade, a quantidade e as visões dos gays afeminados e lésbicas masculinizadas.

Estudar o “diferente” sempre foi alvo de críticas, mas são críticas que devem ser enfrentadas, ainda mais sobre um grupo considerado minoritário. Minoritário não porque são poucas pessoas, mas sim porque são excluídos de direitos mesmo sendo garantidos pela lei, como o clássico exemplo de discriminações, que mesmo sendo proibido é algo “comum” e “praticado”.

Por fim, fica a reflexão de grifos do filósofo Schopenhauer (2010, apud Santos 2013): a tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu, mas pensar o que ninguém ainda pensou sobre aquilo que todo mundo vê.

3. MÉTODO

A metodologia escolhida para atingir o objetivo proposto foi o estudo de caso de caráter qualitativo. Segundo Yin (2001) “um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

O estudo de caso é denominado como empírico na visão de Yin, dessa forma entende-se que estudar sobre homossexuais estereotipados é uma realidade contemporânea, que ainda não se tem uma circunstância definida, sendo assim, busca entender seus contextos reais.

Para Gil (2002), o estudo de caso no âmbito das ciências tem diferentes propósitos, sendo alguns deles: investigar algumas situações reais que não são definidas, formular hipóteses, interpretar as causas de um fenômeno em situações que sejam complexas, que não há possibilidade de levantamentos e experimentos, e entre outros propósitos.

Portanto, esta pesquisa é um estudo de caso, que discorre sobre o gay afeminado e a lésbica masculinizada, por se tratar de uma realidade pouco discutida e investigada, sendo também, escasso de literaturas já que poucos escritores estão voltados para a temática. Com isso, cabe por meio do estudo de caso investigar essas situações que são complexas na sociedade contemporânea, os relatos das experiências vividas pelos homossexuais estereotipados, podem no futuro instigar possíveis aprofundamentos a respeito do tema.

O caráter qualitativo desta pesquisa Gerhardt e Silveira (2009) diz que, os pesquisadores usam o qualitativo para explicar o porquê das coisas, extraíndo o que convém a ser feito, mas não quantificam os valores. Os dados que foram estudados são considerados não métricos e se valem de diferentes abordagens.

A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. (...). Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem. (MENEZES e SILVA, 2005. p.20).

Sendo assim, a pesquisa de caráter qualitativo não utiliza nenhum dado estatístico, pois não devem ser quantificados e tampouco medir algum valor, o qualitativo tende a buscar

a compreensão pelo método da análise. Dessa forma, esta pesquisa tem o intuito de entender a razão dos fenômenos, sendo eles o homossexual estereotipado e o mercado de trabalho.

Após o estudo teórico, foi feito um estudo de caso para analisar a trajetória de ambos, no mercado de trabalho, bem como as dificuldades que encontram como consequência da orientação sexual e estereótipo. O estudo de caso foi composto por, inicialmente, oito questões abertas, e devido à pandemia da COVID-19, a entrevista foi realizada de forma on-line. E, por fim, as considerações finais do estudo.

3.1 Critérios de seleção

Tomando como base a metodologia de Estudo de Caso de caráter qualitativo, três participantes contribuíram para a pesquisa, sendo possível padronizar os objetos de estudo, utilizando os seguintes critérios de seleção:

- a) Ser maior de 18 anos;
- b) Considerar ou ser rotulado como Homossexual Estereotipado;
- c) Estar ativo no mercado de trabalho ou já ter trabalhado.
- d) Residir nas cidades da região Alto Tietê;
- e) Trabalhar ou já ter trabalhado nas cidades da região Alto Tietê.

Os participantes aderem aos critérios de seleção, sendo o perfil desejado para o estudo de caso, visto que atende aos objetivos propostos da pesquisa. Ademais, não precisaram se identificar com o intuito de evitar constrangimentos e que assim fosse protegido a verdadeira opinião de cada participante.

3.2 Descrição dos entrevistados

Foram três participantes, sendo duas participantes lésbicas e um participante gay não binário. Dessa forma, a primeira pessoa é a participante “A”, é uma mulher lésbica de 31 anos, estudante em uma universidade privada de Mogi das Cruzes, mora em Poá e ingressou no mercado de trabalho aos 22 anos.

Já a segunda participante, “B”, é uma mulher lésbica de 18 anos, que reside na cidade de Mogi das Cruzes, e começou a atuar no mercado de trabalho recentemente.

Por fim, o último participante “C” é gay não binário, tem 25 anos, e entrou para o mercado de trabalho aos 18 anos, trabalhou nas cidades de Poá e São Paulo, é estudante de uma faculdade pública de Mogi das Cruzes e reside na cidade de Ferraz de Vasconcelos.

3.3 Forma de coleta de dados

As três coletas foram realizadas por meio de entrevista e questionário, sendo aplicadas de forma on-line, devido à pandemia, através do aplicativo de mensagens WhatsApp e todas foram enviadas por mensagens de texto e de áudio, conforme a necessidade que o participante achou viável para o momento. Havia um roteiro com oito perguntas discursivas. No geral, todos os participantes estavam abertos para responder às perguntas.

4 ANÁLISES E DISCUSSÃO

Iniciam-se as análises e discussão pela descrição dos resultados.

4.1 Descrição dos resultados

Buscou-se reunir os relatos dos participantes em relação aos questionamentos das experiências vivenciadas no mercado de trabalho da região do Alto Tietê por homossexuais estereotipados.

A participante A está desempregada há pouco tempo, porém em seu último emprego trabalhava em uma metalúrgica de porte médio, como compradora, na cidade de Mogi das Cruzes; a participante B trabalha em uma fábrica de pães, é empacotadora, acredita que o porte seja pequeno e a empresa está localizada em Mogi das Cruzes; o participante C relatou que não está trabalhando no momento, mas o seu último emprego foi como balconista em uma *lan house*, no centro de São Paulo, com porte pequeno/médio, e não era registrado na carteira de trabalho. Informou que o último emprego com registro em carteira foi em uma empresa de telemarketing, no cargo de agente receptivo, na cidade de Poá. Com isso, nota-se que todos os participantes possuem as devidas experiências no mercado de trabalho.

No que se refere à orientação sexual, as participantes A e B responderam como lésbicas, e o participante C disse ser gay não binário. Quando questionados sobre as características os denominam como homossexual estereotipado. A participante A diz que cortou o cabelo curto que antes era comprido e usa roupas consideradas masculinas. A participante B respondeu que por ter cortado o cabelo começou a chamar atenção porque o corte é masculino. Ainda relata que antes não chamava muita atenção por conta do cabelo cumprido. Já o participante C afirma que não se enxerga como afeminado, porém é rotulado pelos trejeitos no andar e, além disso, costuma usar sapato de salto, diz ser delicado e usa roupas femininas.

Percebe-se, que nesses relatos no caso das participantes A e B os estereótipos são relacionados às características como cabelo e vestimentas, já para o participante C, além dessas características, também tem os gestos e a maneira como fala. Em suma, todas as descrições feitas pelos participantes, condizem com os trejeitos do sexo oposto, são rótulos definidos pelo não padrão heteronormativo. Em uma sociedade que idealiza os padrões homem hétero e mulher hétero, nota-se, que é valorizado muito mais as roupas e o modo de agir das pessoas, do que o caráter em si, valorizando mais os trejeitos do que as virtudes. (FOX, 2015).

Ao realizar a abordagem sobre o ambiente de trabalho, os participantes foram questionados se passaram por discriminações diretas ou indiretas e/ ou agressões nesse meio.

A participante A relatou: “Agressão eu acho que não, mas sim já sofri preconceito pela minha condição sexual. Partindo dos comentários como: “você só gosta de mulher porque você nunca achou um homem que te pegasse direito” ou “me dá 5 minutos com você, que eu faço você virar mulher”, comentários assim já tinha escutado bastante, principalmente de chefe, não das pessoas que trabalhava diretamente, que eram os meninos da produção. Mas do chefe sim, essa questão do tipo “nossa, mas porque, você é tão bonita”, “porque você não fica com homem”, “vem aqui que eu te mostro o que é bom”, isso já tinha sofrido. Depois que cortou o cabelo ouviu essas questões “nossa, mas você está muito machinho”, “nossa, mas você tá muito hominho”.”.

Em contrapartida, a participante B disse que nunca sofreu nenhum caso de homofobia em seu ambiente de trabalho, contou que na mesma empresa e setor que trabalha, tem uma mulher lésbica que trabalha há quatro anos na empresa, e nunca enfrentou nenhum tipo de discriminação. Relatou ainda, que pode ser por conta de ser uma fábrica pequena e que não tem muito contato com as pessoas da empresa, em seu setor, por exemplo, trabalham seis mulheres apenas.

Para a mesma pergunta, o participante C disse: “Em ambas as empresas sofri discriminação indiretamente, isso é um pouco normal, ainda mais pela minha maneira de me vestir. Olhares tortos, cara feia, comentários, mas nunca sofri agressão, ainda bem.”.

Observa-se, que dos três participantes, dois sofreram discriminações no ambiente corporativo, sendo os participantes A e C, não só isso, como no caso da participante A que ouvia diversas “piadas”, “brincadeiras” e “comentários” homo fóbicos, vindos diretamente de seu chefe. Já a participante B, felizmente nunca sofreu homofobia em seu trabalho, além de relatar o caso de uma colega de trabalho que é lésbica e que nunca passou por isso no mesmo ambiente de trabalho. Entretanto, segundo a divulgação do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (2019), o balanço geral do 1º semestre de 2019 do Disque 100, mostrou que 4,87% das denúncias de violação no geral, vieram do Local de Trabalho das vítimas, enquanto no ano de 2018 foram de 2,95%, ou seja, apesar da participante B relatar não sofrer discriminações, ainda acontece e não houve retrocesso, aumentando ainda mais comparado ao ano anterior do balanço.

Para os participantes A e C, que passaram por discriminações, foi acrescentado o questionamento, a respeito de quais pessoas vinham os preconceitos, se era apenas uma ou mais pessoas, e se sabem a orientação sexual dessas pessoas. A participante A respondeu, que foi apenas de uma única pessoa, que no caso era seu chefe e dono da empresa, que é hétero, acrescentou dizendo que nunca sofreu preconceito de pessoas homossexuais dentro da empresa, mas fora sim. O participante C falou que não vinha de pessoas diretas, era de pessoas que trabalhavam na mesma empresa e concluiu que sempre pareciam ser héteros.

Neste caso, em ambos os relatos afirmaram que a prática de homofobia ocorrida ambiente de trabalho vinha de pessoas heterossexuais, para a participante A foi apenas de seu chefe os ataques, e para o participante C vieram de pessoas que trabalham na empresa, porém não mantinha contato direto.

Sobre discriminações feitas por homossexuais, a participante A contou: “Eu tive preconceito, por exemplo, com uma namorada minha, eu tenho o cabelo curto hoje, e ela não me apresentava para a família dela, exatamente por conta do meu cabelo, porque ela falava que se ela me apresentasse para a família dela, ela não sendo assumida, todo mundo ia saber, porque eu tinha cara de sapatão demais. Alguns amigos meus também, quando eu cortei falaram “nossa, mas você tá muito sapatão”, “nossa, mas você tá muito menino”, “nossa, mas você vai cortar assim, porque vai ficar muito masculino e tudo mais”.

Essa participante finalizou dizendo: “Então dentro do meio também existe essa questão e essas pessoas que falam, e falaram isso para mim, inclusive a minha ex-namorada, ela tinha o padrão heteronormativo, é branca, cabelo ruivo e grande, de olhos claros, então era o estereótipo do hétero. Acho que foi a questão mais do cabelo, hoje da forma como me visto também escuto bastante “nossa você tá muito moleque”, “nossa, mas essa camisa é coisa de menino e tudo mais.”.

O participante C relatou: “Eu não convivo muito com outros gays, e nunca sofri preconceito de nenhum que já conheci.”, “Um amigo meu passou por isso, foi só preconceito, porque ele saiu com um homem que havia conhecido na internet, mas o homem não quis se

relacionar com ele, porque ele é afeminado, que chama muita atenção. Meu amigo apenas parou de falar com ele, aquele típico gay que se passa por hétero.”

Souza e Pereira (2013) afirmam que, “assim, o indivíduo não só é estigmatizado e discriminado pelos heterossexuais, mas também pelos próprios homossexuais, que demonstram uma forte aversão e preconceito ao estereótipo do gay feminino”. Da mesma forma, como apresenta a teoria, é comum acontecer preconceitos vindos dos homossexuais para também com outros homossexuais. Além disso, ambos os relatos deixam claro que os homossexuais que praticam atos de homofobia são descritos com características heteronormativas.

No que tange a discriminações ocorridas no dia a dia, a participante B, contou a situação de quando estava com a sua namorada em um terminal de ônibus de sua cidade, onde um homem foi até elas e queria brigar, chegou a ameaçá-las, não só isso como o ambiente estava lotado e ela se surpreendeu que ninguém foi ajudá-las, para ela foi o dia que mais teve medo. Para o participante C, é comum acontecer discriminações diretas no dia a dia, disse que na rua os motoristas passam e lhe ofendem, lembrou ainda, de um grupo de rapazes héteros, que gritaram para ele, do outro lado da rua, que caso olhasse para eles, iriam matá-lo.

Nesse quesito, os acontecimentos ocorridos na rua têm uma porcentagem alta de denúncias, segundo o balanço geral do 1º semestre de 2019 do Disque 100 feito pelo Ministério da Mulher, da Família e do Direitos Humanos (2019), violações nas ruas tiveram 24,82% de denúncias, além de ser o segundo lugar que mais acontece maiores atos de homofobia.

Em todos os casos, os participantes afirmaram que não fizeram denúncias e tão pouco acreditam que realmente possa funcionar, como na teoria é relatado que os dados são considerados subjetivos, logo que vários crimes de homofobia acontecem, porém a vítima não denuncia, seja por falta de provas, descrença ou até mesmo falta de conhecimento dos canais de denúncia.

A participante A nunca fez uma denúncia, também não reclamou dentro da empresa, porque quem cometia as discriminações era o próprio dono e todas as decisões passavam por ele. Ela também acha que por não ter provas suficientes, não iria adiantar ir à delegacia reclamar. A participante B não denunciou já que na época tinha por volta de 16 anos e acreditou que se falasse com alguma autoridade não iriam fazer nada. Pelo preconceito ter sido de pessoas que apenas passaram, o participante C decidiu por não fazer denúncias, acredita que caso fosse alguma agressão ou pressão psicológica e se houvesse provas talvez funcionasse, mas relata que mesmo assim vê casos de agressores sendo impunes.

Ao reunir os relatos dos participantes sobre a dificuldade em conseguirem um emprego, a participante A afirmou, que nunca sentiu dificuldade partindo do lugar que buscava, mas que havia receio da parte dela, já que na maioria dos ambientes de trabalho as pessoas são héteros, além disso, demorou um tempo para que contasse aos seus colegas de trabalho que é lésbica, porque tinha receio de um possível preconceito. Já a participante B contou que quando começaram as entregas de currículos, ela ainda tinha cabelo grande, e quando conseguiu o seu emprego atual, já estava de cabelo curto, porém não passou por dificuldades. Mas, para o participante C teve uma experiência diferente das demais, afirmou que teve dificuldade por ser homossexual em questão, lembrou ainda de uma entrevista de emprego que fez, onde o entrevistador demonstrou não gostar dele por ter visto que é gay.

De acordo com o levantamento de dados da Consultoria Santo Caos (2015), 38% das empresas tem restrições para a contratação de homossexuais, não só isso, mas no mesmo

levantamento, por volta de 53% não declara ou declara somente para algumas pessoas a sua orientação sexual, e um dos principais motivos para não declarar é o medo da discriminação.

Abriu-se a discussão se nas empresas que trabalharam havia algum programa de inclusão de diversidade e se conhecem empresas que aderem à causa da LGBTQI+, para os participantes A e C relataram que nas empresas que trabalhavam não havia nenhum tipo de programa para inclusão, o participante C ainda completa dizendo, que o ideal é que ser gay ou não, não seja um requisito para conseguir um emprego, para ele isso não deveria ser um problema para a contratação. Ambos responderam que não conhecem empresas que aderem à causa LGBTQI+, porém a participante B deu exemplo de duas empresas, onde ela mesma presenciou a diversidade incluída, foram as empresas varejistas de roupas Renner e Youcom, segundo ela, são as empresas que contratam pessoas diversas, afirma ainda que dependendo da empresa não contratam essas pessoas por justamente serem diversas.

Ainda são poucas as empresas que criam e aplicam programas de inclusão da comunidade LGBTQI+, no geral são sempre empresas grandes, como no exemplo da participante B, já existem diversos exemplos sobre os benefícios de se investir na inserção dos LGBTQI+, vão de ampliar a imagem da própria empresa até o desenvolvimento e motivação dos colaboradores, tendo estes recursos humanos mais felizes. Quem atesta é Consultoria Santo Caos (2015), que apresenta o relato do psicanalista Oswaldo de Vitto, onde o mesmo afirma que, as pessoas que precisam esconder quem são no trabalho se engajam pouco, produzem menos, inovam menos, e ficam menos tempo na empresa.

No que concerne à percepção dos participantes do que pode ser feito pela causa dos homossexuais em questão, a participante A acredita, que a sociedade precisa entender que os homossexuais rotulados como afeminado e masculinizado, não se importam se as roupas que estão usando são ditas masculinas ou femininas. Ela defende que é preciso ter mais respeito e empatia por todos, e as pessoas que os julgam precisam entender sobre isso, pois ela – a participante A – não busca aceitação por todos, mas sim respeito. Por outro lado, a participante B não soube responder, pois afirma que essa discriminação vem de uma doutrinação repassada para as pessoas, vindo da forma que foi criado, da família, por fim não vê uma solução para mudar esse problema.

Já o participante C teve uma percepção diferente das demais, no caso dos gays estereotipados, ele vê que o feminismo ajuda o grupo, defende que a conscientização é importante, afirmando que, à medida que as pessoas entendem que ser homossexual é normal, melhor é para os que são afeminados ou não, por fim acredita que os gays devem ser mais sensatos, ele vê muitos gays que exageram, porém são exageros desnecessário.

Em um senso comum, assim como qualquer outra pessoa, seja ela, mulher, indígena, negra, com deficiência, os gays afeminados e as lésbicas masculinizadas, buscam respeito em meio a tantos padrões e rótulos, principalmente o padrão do que é “feminino” e “masculino”. Também almejam respeito e liberdade para ser, vestir e amar da forma que querem, o que atualmente ainda é irreal principalmente aos que pertencem ao grupo de minorias. Para quem é gay afeminado e lésbica masculinizada o ideal é não deixar se sufocar com esses padrões, não encenar um papel social que não os cabe, ser quem é, seja afeminado ou não, masculinizada ou não, é parte fundamental para que as diferenças tenham visibilidade, e que causem mudanças concretas na sociedade. Ser diferente do padrão, é ser revolucionário, por simplesmente ser quem realmente é, e todos que são rotulados como estereotipados devem se orgulhar por ser quem são (FOX, 2015).

As três pessoas entrevistadas, objetos do estudo de caso representam essa parcela da população e uma realidade pouco discutida que não deve ser sanada com esse trabalho e sim amplamente continuada por mais estudos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve a finalidade de relatar as experiências de profissionais homossexuais estereotipados, bem como se deparam com situações de discriminação ou não no mercado de trabalho da região do Alto Tiete, a fim de compreender essa diversidade dentro no mundo corporativo.

A pesquisa revelou que dentro dos parâmetros estudados há coerências, visto que acontecem discriminações contra esses profissionais, em um caso aconteceu a discriminação direta, vindo do próprio dono e chefe da participante em questão, já em outro relato foi velada, ocorrendo de colegas de trabalho distante do participante, não só isso a homofobia proveio de indivíduos heterossexual. Contudo, relatam dificuldades na inserção no mercado, alegando medo de como os colegas de trabalho iram reagir, no caso de não demonstrar ser, ou quando demonstram ser resultou um despontamento por parte da empresa.

Além disso, nas empresas que atuaram não havia programas de inclusão da comunidade LGBTQI+, entretanto, foi exemplificado o caso de duas grandes organizações que na prática aderem e trabalham com essa causa. Sendo a Renner, uma empresa fundada no Brasil, a segunda empresa citada é a Youcom, que é uma extensão da empresa Renner, ambas são do setor varejista de roupas, como relatado pela participante, as empresas contratam pessoas diversas e isso é observado quando frequenta as lojas.

Ademias há descrença por parte dos participantes para acabar ou pelo menos reduzir os ataques a esse grupo, porém como relato, existe o movimento político, feminismo, que contribui para acabar com esse estigma de expressão para os gays afeminados especificamente.

Conclui-se que o tema é tão delicado, e merece maior atenção, pois na sociedade atual ainda é valorizado muito mais as vestimentas e trejeitos, do que o caráter do gay afeminado e lésbica masculinizada. Não apenas, mas a teoria embasada condiz com as experiências vivenciadas, ser diferente ainda é motivo para ataques preconceituosos, principalmente no ambiente corporativo, assim como qualquer pessoa é delegado as empresas cuidarem de seus profissionais, não seria diferente para esses profissionais estereotipados, e nas empresas onde os participantes trabalham/trabalharam não tratam esse tema de forma aberta, ainda que em um relato fosse exemplificado ataques de homofobia feito pelo chefe da participante.

Hoje existem consultorias que trabalham o tema de inclusão de diversidade nas empresas, onde orientam, aconselham e treinam as empresas, diretores, gestores e departamentos, para como lidar com isso e ajudar na inclusão desses profissionais, trabalhando este tabu de forma clara e aberta, além de proporcionar o trabalho digno para todos.

Esta pesquisa teve a contribuição de ter mais um estudo científico abordando sobre esse tema, uma vez que ao buscar embasamento teórico houve grande dificuldade de conseguir artigos científicos, principalmente a respeito de lésbicas masculinizadas, onde praticamente não há abordagens diretas.

Por fim, nos discursos apresentados, evidencia apenas experiências de três participantes, sendo apenas uma fração desse imenso mercado de trabalho e estigmas de expressão de homossexuais estereotipados, exige que outras pesquisas sejam realizadas, ressaltando a realidade que todos veem, porém é alvo de críticas e é velado.

6 REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, D. M. V. D. “Sou Gay, porém totalmente discreto” – Os estereótipos e a criação do Ethos em um site de relacionamento Gay. *Revele: Revista Virtual dos Estudantes de Letras*, Agosto 2011. Disponível em: <http://www.periodicos.letras.ufmg.br/index.php/revele/article/view/3930/3876>. Acesso em: 11/06/2020.
- ALVES, M. F. **Olhares cruzados: o Pink Money e o Movimento LGBT**. Repositório institucional UNISC, 2019. Disponível em: <https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/2490/1/Mateus%20Felipe%20Alves.pdf>. Acesso em: 10/06/2020.
- DIAS, M. B. **União homossexual - Preconceito & Justiça**. 3ª. ed. [S.l.]: Livraria do Advogado, 2006.
- DICASTRO, V. **LGBT - Qual é a sigla certa?** Quebrando o Tabu, 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=UQET557cAKU>. Acesso em: 01/06/2020.
- FOX, L. **Gays Afeminados**. Lorelay Fox, 2015. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=nSfuXJcbN4Y>. Acesso em: 28/10/2020.
- G1. **Presidente do grupo Barilla diz que não usaria casal gay em anúncio**. G1, 2013. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/midia-e-marketing/noticia/2013/09/presidente-do-grupo-barilla-diz-que-nao-usaria-casal-gay-em-anuncio.html#:~:text=Guido%20Barilla%20fez%20declara%C3%A7%C3%B5es%20contra%20homossexuais%20%C3%A0%20r%C3%A1dio%20italiana%2024.&te>. Acesso em: 11/06/2020.
- GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. e-book. 1ª. ed. Porto Alegre: UFRGS, 2009.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. e-book. 4ª. ed. [S.l.]: Atlas, 2002.
- GRANÚZZIO, P. M. **Mulheres Homossexuais e as Relações Vividas na Escola: Entre visibilidades e invisibilidades**. *Revista Latino-americana de Geografia e Gênero*, Ponta Grossa, 2012. Disponível em: https://www.revistas2.uepg.br/index.php/rlagg/article/view/2471/pdf_12. Acesso em: 20/05/2020.
- MENDOS, L. R. **State - Sponsored Homophobia**. 13ª. ed. 2019. Disponível em: https://ilga.org/downloads/ILGA_State_Sponsored_Homophobia_2019.pdf. Acesso em: 21/03/2020.
- MENEZES, E. M.; SILVA, E. L. D. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. e-book. 4ª. ed. Florianópolis: [s.n.], 2005.

MICHELIS, E. **População LGBT morta no Brasil**. Grupo Gay da Bahia, 2018. Disponível em: <https://grupogaydabahia.files.wordpress.com/2020/03/relatorio-2018.pdf>. Acesso em: 21/03/2020.

MINISTÉRIO DA MULHER, D. F. E. D. D. H. **Ministério dos Direitos Humanos divulga balanço anual com dados sobre denúncias de violações de direitos humanos**. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/maio/ministerio-dos-direitos-humanos-divulga-balanco-anual-com-dados-sobre-denuncias-de-violacoes-de-direitos-humanos>. Acesso em: 05/06/2020.

MINISTÉRIO DA MULHER, D. F. E. D. D. H. **Balanço - Disque 100**. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/ouvidoria/balanco-disque-100>. Acesso em: 03/06/2020.

MOURA, R. G. D.; NASCIMENTO, R. P.; BARROS, D. F. **O problema não é ser Gay, é ser feminino: O Gay afeminado e as organizações**. Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, 2017. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/3518>. Acesso em: 20/05/2020.

NAPHY, W. **Born to be gay: História da Homossexualidade**. e-book. 1ª. ed. [S.l.]: Edições 70, 2006. Acesso em: 12/06/2020.

NETO, H. L. C.; SARAIVA, L. A. S. **Masculinidades, Trabalho e Reprodução de Preconceitos: Um Estudo com Trabalhadores Gays, Lésbicas e Bissexuais**. Revista de Administração IMED, Abril 2018. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/2201/1746>. Acesso em: 07/06/2020.

REIS, N. D.; PINHO, R. **Gêneros não-binários: Identidades, Expressões e Educação**. Revista Reflexão e Ação, Santa Cruz do Sul, 2016. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/reflex/article/view/7045/pdf>. Acesso em: 25/09/2020.

SANCHES, D.; CONTRARATO, A.; AZEVEDO, A. L. **Dados públicos sobre violência homofóbica no Brasil: 29 anos de combate ao preconceito**. FGV DAPP, 2019. Disponível em: <http://dapp.fgv.br/dados-publicos-sobre-violencia-homofobica-no-brasil-29-anos-de-combate-ao-preconceito/>. Acesso em: 04/06/2020.

SANTO CAOS. **Demitindo Preconceitos - Por que as empresas precisam sair do armário**. Santo Caos. [S.l.], p. 44. 2015.

SANTOS, G. S. **COSMOLOGIA: A sinfonia trágica de Arthur Schopenhauer**. Revista Húmus, 2013. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/viewFile/1500/121>. Acesso em: 10/06/2020.

SANTOS, G. S.; CUNHA, J. L. R. D. **Representações sociais e narrativas publicitárias: orgulho de ser LGBT pela Skol**. Disportiva, Agosto 2019. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/dispositiva/article/view/20942>. Acesso em: 10/06/2020.

SILVA JÚNIOR, J. L. D. **Guei: Nem comédia nem drama, um programa de Tv contra o preconceito**, 2004. Disponível em: <http://www.ufjf.br/facom/files/2013/04/JSilva.pdf>. Acesso em: 20/05/2020.

SOUZA, E. M. D.; PEREIRA, S. J. N. **(re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por**

homossexuais. RAM, REV. ADM. MACKENZIE, 06 Março 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ram/v14n4/v14n4a04.pdf>. Acesso em: 06/06/2020.

STRODE, C. Over half of ‘straight acting’ gay guys think ‘feminine gay men give them a bad reputation’. Gay Times, 2016. Disponível em: <https://www.gaytimes.co.uk/community/52306/over-half-straight-acting-gay-guys-think-feminine-gay-men-give-bad-reputation/>. Acesso em: 18/03/2020.

VILELA, A. Estatísticas e métricas de Diversidade e Inclusão: como o RH pode assegurar representatividade e impactar o resultado financeiro? LinkedIn, 2019. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/estat%C3%ADsticas-e-m%C3%A9tricas-de-diversidade-inclus%C3%A3o-como-o-vilela-%E9%AD%8F%E8%80%80%E9%AA%8F/>. Acesso em: 08/06/2020.

YIN, R. K. Estudo de Caso: Planejamento e Métodos. e-book. 2°. ed. [S.l.]: Bookman, 2001.