

(X) Graduação () Pós-Graduação

PERCEPÇÃO DA COMUNIDADE LGBTQIAP+ SOBRE PRÁTICAS DE INCLUSÃO DA DIVERSIDADE SEXUAL EM EMPRESAS DE NAVIRAÍ-MS

Edson da Silva Moreira
Universidade Federal do Mato Grosso do Sul - UFMS
moreira.s.edson@gmail.com

Jaiane Aparecida Pereira
Universidade Federal do Mato Grosso do Sul - UFMS
jaiane.pereira@ufms.br

RESUMO

O presente trabalho aborda o tema percepção da comunidade LGBTQIAP+ sobre as práticas de inclusão da diversidade sexual em empresas de Naviraí-MS. O objetivo foi compreender qual a percepção dos membros da comunidade LGBTQIAP+ sobre o tratamento recebido dentro das empresas de Naviraí-MS. Para alcançar o objetivo inicial, foi feita uma pesquisa de campo, qualitativa/descritiva por meio de entrevistas semiestruturadas com dez pessoas pertencentes a comunidade LGBTQIAP+, sendo analisado forma interpretativa. Como resultados, observa-se que todos enfrentaram dificuldades quando se assumiram, porém tem conseguido se impor e serem atuantes no mercado de trabalho. De forma geral, para os entrevistados não é preciso ser abertamente assumido nos locais de trabalho, mas preferiram contar para evitar comentários que trouxessem sofrimento. No caso das carreiras profissionais, na visão dos entrevistados, ressalta-se que as pessoas pertencentes a comunidade LGBTQIAP+ precisam se esforçar mais do que os outros, e mesmo assim, as vezes perdem oportunidades de emprego para outras pessoas heteronormativas. Destaca-se ainda uma questão associada à passabilidade, visto que aqueles indivíduos que têm comportamentos e características mais próximas da identidade assumida tem melhor aceitação. Conclui-se da necessidade de práticas de inclusão por parte das empresas e da necessidade de difundir essa discussão para ampliar o conhecimento dos conceitos e evitar os estranhamentos, trazendo maior inclusão.

Palavras-chave: LGBT+; LGBTQIAP+, Diversidade Sexual; Percepção da Comunidade, Egedin.

1 INTRODUÇÃO

As pessoas têm sofrido historicamente com o preconceito da sociedade por sua orientação sexual e/ou por sua identidade de gênero. Orientação sexual está relacionada a relacionamentos afetivo-sexuais, se referindo a escolha que o sujeito faz de parceiro social, podendo ser do mesmo sexo (homossexual), do sexo oposto (heterossexual) ou, de ambos os sexos (bissexual) (Muntarbhor; Onufer: 2006; Alves; Motta, 2015; Strochain; Strehlow; Emmel, 2021) Outra definição como sendo a “capacidade de cada pessoa de ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas” (Muntarbhor; Onufer: 2006, p. 7).

A identidade de gênero “está ligada a forma como a pessoa se sente sobre si mesma e seu corpo, seja como mulher, ou seja, como homem, identificando-se ou não, com seu sexo biológico” (Strochain; Strehlow; Emmel, 2021, p. 4). Para Lacerda e Bigliard (2021, p. 142), a identidade de gênero é a “autoidentificação de gênero, que pode estar de acordo com o sexo biológico e genitais (cisgênero), ou pode ser discordante (transgênero). O termo transgênero abrange transexuais, travestis, não binários, e outras terminologias”.

A luta pela representatividade dessas pessoas no Brasil, constitui-se no movimento social que nasceu da necessidade de unir vozes para o combate às opressões históricas sofridas pelas diferentes expressões da sexualidade e identidades de gênero, mais conhecidas como Movimento LGBT, que reúne gays, lésbicas, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros (LGBT) (Albernazi; Kauss, 2015).

A sigla teve algumas variações ao longo do tempo, inicialmente, a comunidade era conhecida como GLS (Gays, Lésbicas e Simpatizantes), porém essa sigla não representava todas as pessoas e como simpatizantes se enquadravam todos os não representados nas outras duas letras (França, 2007). Depois passou a ser usada a sigla GLBT (Gays, Lésbicas, Bissessuais e Transgêneros), dando mais peso a comunidade gay, e, por isso, houve uma nova mudança para LGBT (França, 2007; Lau, 2015).

Atualmente, com as novas descobertas dentro do espectro que é a sexualidade e a identidade de gênero, se viu na necessidade de acrescentar mais representatividade na sigla sendo alterada para LGBTQIAP+, envolvendo: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transgêneros, Transexuais, Queer/Questionando, Intersexuais, Assexuais, Arromânticas, Agênero, Pansexuais, Polisssexuais e Não-cis, que não se considera trans ou qualquer uma das

definições atribuídas na sigla (Nascimento, 2021).

A sigla LGBTQIAP+ pode ser vista então como uma representatividade de várias identidades dentro do espectro que é o gênero e sexualidade, contudo ainda é usada a abreviação para LGBT+, como mencionado por Paniza e Cassandre (2018), frisando que essa sigla se popularizou tanto no meio acadêmico como no empresarial. Apesar da abreviação, a sigla contém um grande peso em representar todas essas pessoas que lutam por aceitação.

Para que fosse debatido os interesses da comunidade, sobre seus direitos no mercado de trabalho, foi preciso muito esforço e representatividade para dizer que estão aqui e lutam por oportunidades iguais, foi preciso debates inflamados na esfera política e na sociedade civil (Paniza; Cassandre, 2018). No mercado de trabalho, embora algumas empresas adotem políticas de diversidade e respeito às diferenças, a valorização da diversidade está presente nos discursos, mas não nas práticas empresariais (Irigaray, 2011).

Algumas empresas também contratam o público LGBT+ para alguns cargos estereotipados. Santos, Silva e Cassandre (2017), em estudo sobre a contratação de gays em lojas de shopping, mostram que os contratantes são instruídos e enxergam a necessidade de contratar vendedores gays, principalmente para lojas voltadas ao público feminino pela conexão com os clientes, porém concluem que existe discriminação na contratação de gays, uma vez que um padrão comportamental diferente é exigido dependendo do público a ser atendido.

Além disso, dentro do ambiente de trabalho também há a discriminação camuflada com o humor, para que o preconceito se torna mais aceitável, criando uma espécie de tolerância que contorna as políticas organizacionais (Irigaray; Saraiva; Carrieri, 2010). Dentro desse contexto, Freitas (2015) reitera que a comunidade LGBT+ ainda não foi vista, assumida e valorizada no ambiente de trabalho, o que carece de mudanças.

Ao considerar a violência contra esse público, um relatório do Observatório de mortes e violências LGBT+ no Brasil, mostrou que, em 2021, o número de mortes violentas deste público foi maior na região Centro-Oeste do país, comparativamente a sua população, sendo de 2,15 mortes a cada milhão de habitantes (Mortes..., 2022). Diante dessas discussões e considerando a necessidade de gerar dados mais locais, optou-se por estudar a percepção de alguns membros que pertencem a comunidade LGBT+ sobre as práticas de inclusão e diversidade sexual em empresas do município de Naviraí. Nesse contexto, o objetivo deste estudo foi compreender qual a percepção dos membros da comunidade LGBTQIAP+ sobre o tratamento recebido dentro das empresas de Naviraí-MS.

2 REVISÃO DA LITERATURA

A revisão da literatura foi dividida em duas partes: na primeira apresentam-se estudos sobre as empresas e as práticas de inclusão, de que forma as empresas contribuem para que esse grupo se sinta incluso neste ambiente de trabalho; na segunda parte, foi abordada como é a comunidade LGBTQIAP+ dentro das organizações, como é a percepção deste público no ambiente de trabalho.

2.1 AS EMPRESAS E AS PRÁTICAS DE INCLUSÃO

As empresas na atualidade estão atentas em como podem melhorar o seu desempenho e a diversificação das pessoas no ambiente de trabalho é um caminho, pois as diferenças entre elas auxiliam no aperfeiçoamento das tomadas de decisões. “A partir do momento em que a organização vê o capital humano como fonte primordial para seu desenvolvimento e sucesso, ela passa a se preocupar em como gerir a diversidade organizacional e como conseguir vantagens a partir dessa diversidade” (Santos; Silva; Cassandre, 2017, p. 91). Uma maior diversidade da mão de obra contribui para a criatividade dos funcionários, tornando-os flexíveis e ágeis, o que contribui com a comunicação sobre as diferenças de valores, atitudes e experiências, ajudando na interpretação dos problemas organizacionais (Irigaray; Freitas, 2013).

Em algumas empresas do ramo da beleza, é notável a preferência na contratação do público LGBTQ+, por ter uma certa “delicadeza” com às atividades propostas, como relata Santos, Silva e Cassandre (2017), o gay masculino tem a força de um homem e a sensibilidade e a delicadeza de uma mulher, por isso, são melhores profissionais para essas áreas, sendo que algumas empresas até preferem contratar homossexuais.

No recrutamento e contratação, características como comunicação, estilo, habilidades com a moda e empatia são elementos que se destaca em funcionários gays, características que na visão dos empresários faz com que eles sejam amplamente contatados em lojas de shopping (Santos; Silva; Cassandre, 2017). Para os autores, as lojas de shopping buscam esses perfis de funcionários para fazer parte do time da empresa, por saber lidar com as variadas situações e saber se conectar com os clientes principalmente do gênero feminino.

Algumas grandes empresas abraçam e aceitam a diversidade como uma política, como é o caso da IBM e da Dell. “A IBM tem um grupo intitulado, em tradução livre, executivos

assumidos. Esse grupo é responsável por incentivar ações dentro da empresa que façam com que os funcionários se sintam confortáveis no ambiente de trabalho com relação a sua orientação sexual” (Soares; Sander, 2018, p. 45-46). A empresa Dell, possui um grupo dentro da empresa chamado P.R.I.D.E., onde estão montando um projeto de inclusão com a Organização das Nações Unidas (ONU) para inclusão de pessoas travestis e transexuais (Carneiro; Ventura, 2015). Os autores revelam que o grupo trabalha com a comunicação sobre as diferenças de gênero e sexualidade, através de seminários, workshops, comunicação por e-mails, e contribuí com planos de saúde para os parceiros dos funcionários LGBTQ+.

A empresa multinacional do setor químico Dow, tem uma política de equidade a todos os funcionários sem restrições, na qual faz formações com os colaboradores sobre as diversidades, propiciando um ambiente prazeroso e a vontade para que todos se sintam acolhidos na empresa. A empresa possui um manual de boas práticas e políticas de inclusão de parceiros homoafetivos (Carneiro; Ventura, 2015).

No Brasil, a Caixa Econômica Federal, lançou uma cartilha interna sobre a importância das diferenças entre as minorias como gênero, etnias, orientação sexual, identidade de gênero e pessoas portadoras de deficiência, realizando debates e rodas de conversas com seus funcionários. A empresa também contribui com eventos como a parada do orgulho LGBTQ+, colabora com planos de saúde para o parceiro da relação homoafetiva, adota nome social em crachás para transexuais e travestis, estimula licença a maternidade e a paternidade, entre outras (Carneiro; Ventura, 2015).

Para além das práticas de inclusão, é necessário conhecer a realidade do público estudado nas organizações, sendo discutido no próximo tópico.

2.2 A COMUNIDADE LGBTQIAP+ NAS ORGANIZAÇÕES

No ambiente empresarial existe uma grande defasagem do público LGBTQ+, embora tenha aumentado a quantidade de pessoas da comunidade que ocupam cargos de liderança, isso ainda ocorre em meio as dificuldades. Paniza e Cassandre (2018), em seu trabalho sobre a diversidade na reportagem de capa da revista Exame, intitulada “Chefe, Eu Sou Gay”, revelam que os personagens usados nas entrevistas são executivos e executivas de grande influência em empresas brasileiras e algumas multinacionais, porém a inclusão é vista pelos autores com certo receio, como relatado:

Do total de profissionais que tiveram sua vida profissional abordada e sua “inclusão” relatados pela reportagem, nove são homens e quatro são mulheres,

sendo duas personagens mulheres transexuais. Portanto, mais do que o dobro das fontes ouvidas pela reportagem são homens gays. E, mesmo quando a reportagem aborda a vida de duas executivas transexuais, elas não foram sequer ouvidas, nem contribuíram com falas à reportagem, foram apenas mencionadas (Paniza; Cassandre, 2018, p. 128).

Observa-se que mesmo a inclusão não é tão inclusiva no sentido de considerar toda a diversidade existente, fato que precisa ser discutido. Isto porque, por mais que as pessoas da comunidade LGBTQ+ consigam uma oportunidade nas empresas, precisam ter um visual próximo a uma pessoa cisgênero, ou seja, ter aparência e se portar como uma pessoa heteronormativa. Neste caso, as mulheres lésbicas sem estilo masculino e homens gays sem traços afeminados, como discutido por Paniza e Cassandre (2018, p. 127), “o vestuário deles, apesar de serem retratados como homossexuais, personificam a aparência social de pessoas tidas como cisgênero, ou seja, identificam-se com o sexo biológico em que nasceram”.

Uma questão importante de se ressaltar é que mesmo as empresas que entendem o valor da diversidade para o negócio e optam por contratar as minorias, como o público LGBTQ+, precisam lidar com questões de preconceito por meio de “brincadeiras”, chacotas, olhares de desaprovação e até de exclusão, como reiteram Irigaray e Freitas (2013, p. 83):

Mesmo em empresas que incorporam estas minorias nas suas políticas de diversidades, ainda serem observados comentários homofóbicos, adjetivos pejorativos para se referir aos gays, bem como piadas e brincadeiras de mau gosto; assim, a homofobia, o ódio e o preconceito ficam confortavelmente instalados sob a máscara do “bom humor brasileiro”.

Os autores salientam que o “bom humor brasileiro” é retratado como uma forma de “passar o pano”, ou seja, de relevar o preconceito nas entrelinhas, usando o “humor” para que às pessoas que sofrem com essas brincadeiras não tenham motivos em desconfiar do ambiente, que é preconceituoso.

Irigaray e Freitas (2013) classificam os entrevistados em totalmente assumidos, que usam a estratégia de serem pessoas bem-humoradas, ser pacificadores em conflitos e ainda ser bem-vestidos; os parcialmente assumidos, que são pessoas boas, “super-homens” se destacando em tudo que fazem; os não assumidos, que se dividem em machões, sedutores e invisíveis, que preferem ser identificados como tímidos para não serem incomodados. As pessoas LGBTQ+ usam esses tipos de estereótipos para serem aceitas dentro das organizações, na tentativa de desviar o foco de si e criar um ambiente onde possam trabalhar com paz e tranquilidade (Irigaray; Freitas, 2013).

Dentre as letras pertencentes da sigla LGBTQIAP+, as pessoas da letra “T” são as que mais apresentam embates em relação a vida social e profissional, por não ter facilidade em se

mesclar entre o dito “normal”, como frisado por Nunes e Portéro (2020, p. 377) “é notória a dificuldade de ingresso ao mercado de trabalho pelo(a) transgênero, seja pela pouca qualificação profissional ou preconceito decorrente de sua aparência, sexualidade, características e apresentação de suas vestimentas”. Isso acarreta a exclusão dessas pessoas das carreiras profissionais e as lançam a trabalhos informais, como cita Nunes e Portéro (2020, p. 378):

Os(as) transgêneros não se enquadram na condição ordinária da vida social, em termos físicos, biológicos, culturais, sendo assim, fora da disciplina social, ou seja, que tem como padrão ser heterossexual, os(as) transgêneros são excluídos dos processos de trabalho, como resultado desse fato partem para o trabalho autônomo, trabalhos informais e subempregos.

Com a vasta dificuldade no mercado de trabalho formal, elas acabam encontrando uma forma de sobreviver por meio da prostituição, ferindo assim a dignidade humana (Nunes; Portéro, 2020). Um dos motivos do desemprego com baixo acesso ao mercado de trabalho, é a falta de qualificação profissional, pois pelo preconceito sofrido nas salas de aulas acabam desistindo do estudo (Nunes; Portéro, 2020).

Algumas pessoas LGBTQIAP+ preferem se dedicar para um concurso público pela estabilidade e pela sensação de não ser submisso.

“Neste ponto, destaca-se o tipo de emprego que a maior parte dos assumidos (do grupo dos entrevistados) possui emprego obtido por meio de concurso publico, de relativa estabilidade que, por sua vez, os excluem do grupo de empregados submissos à arbitragem dos empregados” (Pereira, 2007, p. 109).

O público gay se destaca em lojas voltadas para o público feminino pela conexão com as clientes. Segundo Santos, Silva e Cassandre (2017), os gays são mais valorosos em lojas com o foco nas mulheres, elas acreditam muito mais nos gays, pois o melhor amigo das mulheres são os gays, sendo aquilo que eles sugerirem a elas é mais fácil de ser vendido. Porém, o mesmo vendedor tem que ficar atento a quem está sendo atendido pois, “na dúvida se mantenha no neutro, para não assustar o cliente e acabar perdendo a venda”, “já que não é todo cliente que respeita e aceita a orientação sexual do vendedor”, “se o cliente quer uma postura mais séria, tem que ser mais sério” (Santos, Silva, Cassandre, 2017, p. 105).

É notável que nas frases relatadas, que os vendedores precisam se adaptar a todo tipo de público, pois não são todos que “aceitam” a orientação sexual deles e, por isso, precisa mudar a forma como atende os clientes.

Castro, Silva e Siqueira (2021), realizaram uma revisão sistemática internacional entre 2014 e 2019 sobre a temática LGBTQ+ nas organizações. Como resultados, os autores identificaram quatro tópicos discutidos nas pesquisas, a saber: (1) LGBTQfobia no ambiente de

trabalho; (2) grupos de afinidade LGBT; (3) Identidade LGBT; e (4) ações organizacionais para o desenvolvimento da inclusão LGBT+. A partir disso, concluíram que a discriminação ainda continua a ser representativa na literatura, porém novas perspectivas têm surgido como: assédio masculino, discurso heteronormativo e ativismo.

Para além disso, outros trabalhos sobre a comunidade foram desenvolvidos no âmbito das organizações. O tabela 1 apresenta o resumo desses trabalhos.

Tabela 1: A comunidade LGBTQIAP+ nas organizações

Autores	Campo Estudado	Principais Achados Identificados
SILVA e GEVEHR (2018)	Estudo de caso sobre diversidade e inclusão em uma empresa de tecnologia do Vale dos Sinos/RS	<ul style="list-style-type: none"> - Dificuldades para superar a cultura heteronormativa em um país carregado de preconceitos. - O desafio da empresa internamente está em buscar um engajamento mais expressivo dos gerentes intermediários, tornando-os responsáveis por expandir a cultura de diversidade e inclusão LGBT+ na organização, através de suas equipes.
LIMA (2022)	Empresas de jogos digitais e a comunicação com o público LGBTQIA+	<ul style="list-style-type: none"> - Ainda existem dificuldade de comunicação nas empresas de jogos relacionadas a comunidade LGBTQIA+. - Falta representatividade LGBTQIA+ dentro da comunidade dos jogos. - Ajudar as empresas a melhorar sua comunicação com o público LGBTQIA+, através de novos profissionais de marketing, novos profissionais de relações públicas e comunicadores mais preparados e conectados com o público.
MONACI (2018)	Fatores que tornam uma organização inclusiva na visão de um ambiente universitário e um ambiente empresarial (SP)	<ul style="list-style-type: none"> - Criação de práticas afirmativas de pertencimento por parte de pessoas LGBT+ nos ambientes em que frequentam, seja para trabalhar ou para estudar. - Existência de um grupo de afinidade, em que a busca por uma identidade e acolhimento levam a uma maior visibilidade das questões LGBT+ e mantem o ciclo de consciência de grupo. - Alocação de recursos e legitimidade, com a participação de lideranças e os meios formais de apoio levam a uma percepção de respaldo e segurança. - Presença, mostra uma visão no âmbito no indivíduo, no qual as percepções de comportamento levam a um maior conforto para agir de maneira autêntica.
SALES e MIRANDA (2018)	Desenvolvimento de práticas de inclusão em multinacionais que atuam no Brasil	<ul style="list-style-type: none"> - Existe a preocupação de adaptar as práticas desenvolvidas no exterior ao contexto nacional. - O machismo e os altos índices de violência de motivação LGBTfóbica presentes no país apareceram como dificultadores para este debate, assim como a tendência brasileira a evitar conflitos.
CAMPELO, FELICIANO e PENHA (2022)	Desafios de pessoas transgênero no ambiente de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Apesar dos crescentes debates em torno da diversidade, as oportunidades de inserção de pessoas transgêneros no mercado de trabalho ainda são escassos, sendo necessário ações de estímulo à

		inclusão e ao desenvolvimento de políticas que favoreçam a comunidade LGBTQIAP+.
SIQUEIRA (2015)	Estratégias de interação entre empresas e a comunidade LGBTQIAP+	<ul style="list-style-type: none"> - As empresas pesquisadas, em sua maioria, demonstram estarem atentas à importância da diversidade e inclusão dentro delas e parecem reconhecer o seguimento LGBTQIAP+ como concreto e lucrativo, ao direcionar marketing e produtos diretamente a ele, por exemplo. - O padrão notado, demonstra que um longo caminho na luta contra a discriminação e preconceito com a comunidade LGBTQIAP+ ainda deve ser percorrido pelas organizações.
BANDEIRA (2020)	Plataforma WEB para inclusão no mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Os resultados mostram que a plataforma desenvolvida atende ao seu propósito, onde 100% dos entrevistados acreditam que ela é relevante à comunidade LGBTQIAP+ e que preenche um espaço existente no mercado de ofertas de emprego, visando trazer segurança para candidatas LGBTQIAP+ e para empresas que buscam ampliar a diversidade de seu quadro de funcionários.
SALES (2017)	Papel da comunicação em organizações participantes do fórum de empresas e direitos LGBTQIAP+	<ul style="list-style-type: none"> - A presença de pessoas LGBTQIAP+ nas empresas pesquisadas, constatamos avanços nos debates, mas dificuldades relacionadas sobretudo a características culturais da sociedade brasileira, percebida pelos entrevistados como machista e LGBTQIAP+fóbica. - O maior desafio ainda é a inclusão nas organizações de pessoas trans e de grupos historicamente excluídos e vulneráveis.
PEREIRA, JULIANO e YOKOYAMA (2022)	Percepção de profissionais de turismo sobre a inclusão	<ul style="list-style-type: none"> - Constataram-se percepções divergentes entre os profissionais de turismo, de acordo com a existência ou inexistência de ações organizacionais de promoção da diversidade. - As dimensões avaliadas também são influenciadas pelo reconhecimento dos profissionais como LGBTQIAP+.
NUNES (2019)	Políticas públicas para o acesso de transgêneros ao mercado de trabalho em Mogi das Cruzes-SP	<ul style="list-style-type: none"> - Recomenda a criação de políticas públicas de inclusão para acessibilidade dos(as) transgêneros no mercado de trabalho no município de Mogi das Cruzes, tendo como inspiração o Programa Transcidadania, sugerindo o Programa Transcotas que visa a implantação do sistema de cotas nas empresas privadas inserindo no mercado de trabalho a população transgênero.

Fonte: Autor com base na pesquisa bibliográfica.

De modo geral, os estudos têm mostrado que ainda tem muito preconceito enraizado dentro das empresas; para que isso mude alguns dos trabalhos citam que é preciso política de inclusão para que haja mudança nesse cenário; falam sobre a importância da diversidade dentro das organizações e seus inúmeros benefícios; que a aceitação mesmo que tenha, ainda é frágil onde os LGBTQIAP+ não se sentem à vontade em se expressar como são de verdade nesses

locais.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho é de natureza qualitativa, sendo a pesquisa em que a “qualidade das informações a partir das quais será possível construir a análise e chegar à compreensão mais ampla do problema delineado” (Duarte, 2002, p. 141). A pesquisa é do tipo descritiva, segundo Nunes, Nascimento e Alencar (2016), a pesquisa descritiva também inclui o estudo de observação, esse processo descritivo visa identificar, registrar e analisar as características, os fatos ou as variações que se relacionam com o fenômeno ou com o processo estudado. O objetivo é proporcionar novas visões sobre uma realidade já conhecida.

Os procedimentos técnicos foram a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo. A pesquisa de campo é aquela realizada nos lugares da vida cotidiana, onde o pesquisador vai ao campo coletar os dados (Spink, 2003). Foram coletados dados primários por meio de entrevistas semiestruturadas. Os dados primários são “aqueles que apresentam relação física direta com os fatos analisados, ou seja, foram coletados especificamente para uma determinada investigação” (Augusto et al., 2013, p. 750). A entrevista é “uma técnica especial para a coleta de informações diretas dos sujeitos investigados” (Silva; Macêdo; Rebouças; Alves, 2006, p. 247).

O roteiro de entrevista foi dividido em três partes. A primeira buscou identificar o perfil dos entrevistados/entrevistadas; a segunda parte buscou dados sobre a carreira profissional; e a terceira traz questões sobre identidade de gênero/orientação sexual e trabalho. Na construção do roteiro, foi tomado como base o trabalho de Silva et al. (2013).

Foram entrevistadas 10 pessoas, sendo 2 pessoas que se identificam como Lésbicas, 2 pessoas como Gays, 2 pessoas como Bissexuais, 3 pessoas como Transgêneros e 1 pessoa Não-Binário. A escolha dos participantes ocorreu pela acessibilidade e o aceite em participar da pesquisa e por conveniência. As entrevistas ocorreram presencialmente entre setembro e outubro de 2022. As entrevistas foram gravadas e, posteriormente transcritas. As gravações das entrevistas tiveram duração entre 11 e 47 minutos.

Presando pelo anonimato dos entrevistados, foram utilizadas as siglas que eles se reconhecem dentro da sigla LGBTQIAP+, seguido do número de entrevistados. As Lésbicas foram identificadas como L-1 e L-2, os gays G-1 e G-2, os bissexuais B-1 e B-2, os transgêneros T-1, T-2 e T-3 e o não-binário NB-1.

Os dados foram analisados de forma interpretativa.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados foi dividida em 5 partes: a primeira apresenta o perfil dos entrevistados; a segunda trata da carreira profissional; a terceira discute o reconhecimento sobre identidade de gênero; a quarta aborda o mercado de trabalho e a comunidade LGBTQIAP+; e a quinta discute a percepção sobre políticas de inclusão nas empresas de Naviraí-MS.

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

O tabela 2 apresenta um resumo dos dados com idade, estado civil, escolaridade e profissão dos entrevistados.

Tabela 2: Perfil dos entrevistados

Entrevistados	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Profissão
L-1	25	Casada	Ens. Superior Incompleto	Financeiro
L-2	26	Solteira	Ensino Superior	Aux. de Vendas
G-1	32	Solteiro	Ens. Superior Incompleto	Agente de Pesquisa e Mapeamento
G-2	24	Solteiro	Ens. Superior Incompleto	Estagiário
B-1	20	Solteira	Ens. Médio Completo	Caixa de Supermercado
B-2	19	Solteira	Ens. Superior Incompleto	Atendente de Loja
T-1	24	Solteiro	Ens. Médio Completo	Garçom
T-2	26	Solteiro	Ens. Médio Completo	Operador de Fábrica
T-3	24	Solteira	Ens. Superior Incompleto	Estagiária
NB-1	24	Solteiro	Ens. Superior Incompleto	Agente Censitário, Supervisor

Fonte: De autoria própria, com os dados dos entrevistados.

Pode-se observar que a maioria dos entrevistados é bastante jovem, estando na casa dos 20 anos, com exceção de G-1 com 32 anos e B-2 com apenas 19 anos. A grande maioria é solteira, apenas L-1 é casada. Sobre a escolaridade, sete dos entrevistados possuem ensino superior completo ou incompleto, e três ensino médio completo. Sobre a profissão, seis trabalham em empresas privadas e quatro em empresas públicas, sendo dois como estagiários.

Sobre os lugares onde os entrevistados viveram, os resultados foram expostos a seguir no tabela 3.

Tabela 3: Lugares onde viveram

Entrevistados	Onde Nasceu	Já morou em outros lugares além de Naviraí	Há quanto tempo reside em Naviraí
L-1	Naviraí-MS	Não	25 anos
L-2	Naviraí-MS	Não	26 anos
G-1	Naviraí-MS	Não	32 anos
G-2	Pirajuí-SP	Sim (Pirajuí-SP, Presidente Alves-SP, Bauru-SP)	2 anos
B-1	Naviraí-MS	Não	20 anos
B-2	Naviraí-MS	Não	19 anos
T-1	Ivinhema-MS	Sim (Ivinhema-MS, Porto Alegre-RS)	8 anos
T-2	Coronel Sapucaia-MS	Sim (Coronel Sapucaia-MS e Ponta Porã-MS)	10 anos
T-3	Naviraí-MS	Não	24 anos
NB-1	Naviraí-MS	Sim (Balneário Camboriú-SC e Joinville-SC)	3 anos

Fonte: De autoria própria, com dados dos entrevistados.

Dos entrevistados, sete nasceram em Naviraí e seis deles só residiram nesse município. Apenas NB-1 já morou em Balneário Camboriú-SC e em Joinville-SC. Outros dois entrevistados nasceram em cidades da região, Ivinhema e Coronel Sapucaia, sendo que os dois T-1, já morou em Ivinhema-MS e em Porto Alegre-RS, além de Naviraí; e T-2, morou em Coronel Sapucaia-MS e em Ponta Porã-MS. Somente G-2 nasceu em São Paulo e morou em cidades como Pirajuí-SP, Presidente Alves-SP e Bauru-SP e está em Naviraí há apenas 2 anos.

4.2 CARREIRA PROFISSIONAL

Nesta seção, buscou-se entender qual é o histórico da carreira profissional dos entrevistados para saber os cargos ocupados.

Sobre a trajetória profissional, L-1 revela que trabalha desde os 16 anos, já trabalhou em um salão de beleza por um ano e meio, em uma loja varejista de roupas por 6 meses e, atualmente trabalha em uma oficina mecânica de propriedade de sua família, no setor financeiro.

A entrevistada L-2 começou a trabalhar como aprendiz de costura por um ano, depois em um supermercado por mais um ano. Fez um período de experiência em uma empresa provedora de internet, sendo que não foi efetivada, e, atualmente, trabalha em outro supermercado, já faz dois anos.

O entrevistado G-1 começou sua carreira vendendo salgados que sua mãe fazia, o que, segundo ele, não deu muito certo. Aos 14 anos, começou a trabalhar em um mercado e ficou por um ano e 4 meses. Passou por um outro mercado e depois foi selecionado como jovem

aprendiz na Caixa Econômica Federal por seis meses. Trabalhou em uma loja por um ano, depois saiu e enquanto estava recebendo seguro-desemprego fez estágio voluntário em um cartório, sendo depois remunerado nesse local. Depois passou por outro período em uma delegacia e outro no Fórum. Quando acabou seu contrato, continuou trabalhando no Fórum e sendo pago pelo seu chefe, pois ele gostava do seu trabalho. Depois trabalhou no escritório da oficina de seu tio por um ano. Fez um processo seletivo para um cargo público e ficou por três anos nesta organização. Fez um estágio em uma universidade pública e na delegacia novamente, sendo os dois ao mesmo tempo. Fez outro estágio de 3 meses em uma construtora e foi efetivado, ficando apenas 3 meses. Foi selecionado para um trabalho de auxiliar administrativo em uma fazenda e ficou por apenas 40 dias e foi chamado para assumir um cargo de processo seletivo novamente no IBGE, onde já está atuando há 2 anos.

O entrevistado G-2 revela que tem 3 registros em carteira, um em uma loja de armarinho da sua tia, outro em uma empresa de telemarketing e em um supermercado e na curadoria de uma agência de publicidade e propaganda. Atualmente, é estágio em uma empresa pública.

A entrevistada B-1 revela que trabalhava como manicure em sua casa. Aos 16 anos começou a trabalhar na como caixa em um supermercado e está atuando há 4 anos.

A entrevistada B-2 começou a trabalhar em uma gráfica por 3 meses, depois começou a fazer diárias em uma conveniência de posto de gasolina. Atualmente, está há 8 meses em uma loja de utilidades como atendente.

O entrevistado T-1 começou a trabalhar em uma loja de rede como atendente por um ano e meio em Porto Alegre-RS, onde começou sua transição. Depois veio para Naviraí e está atuando como garçom em um restaurante.

O entrevistado T-2 trabalhou em uma empresa de uniformes por 4 anos e 6 meses. Depois foi para uma cooperativa, e está há 8 meses nesse trabalho. Ambos com registro na carteira de trabalho. Revela também que teve outros trabalhos sem registro como babá e em uma marcenaria.

A entrevistada T-3 trabalhava informalmente vendendo pastel na adolescência, segundo ela antes de se assumir como trans. Depois de se assumir, trabalhou como empregada doméstica e, como entrou na universidade começou a participar de um projeto com bolsa por dois anos. Fez estágio por sete meses na prefeitura, em um órgão que trata de educação inclusiva. Atualmente está há 10 meses em uma creche municipal.

O entrevistado NB-1, trabalhou como caixa de supermercado, ficou um tempo desempregado e depois conseguiu emprego em um estúdio de produção audiovisual por alguns

meses. Logo em seguida trabalhou em uma lanchonete até passar em um processo seletivo como temporário no IBGE, onde continua atualmente.

De forma geral, pode-se perceber que as experiências são bem diversas, sendo que os mais jovens têm menos experiências. Nas falas sobre o trabalho já aparecem vestígios da influência de sua orientação sexual, em ser assumido ou não, fato que não teria tanta relevância na carreira profissional de uma pessoa heteronormativa.

Sobre o registro do trabalho em carteira, atualmente, todos estão registrados, mesmo aqueles que fazem estágio, possuem um contrato de trabalho e não estão atuando na informalidade.

Após conhecer um pouco de suas carreiras, passa-se as questões de reconhecimento sobre a identidade de gênero.

4.2 CARREIRA PROFISSIONAL

Nesta seção, buscou-se entender qual é o histórico da carreira profissional dos entrevistados para saber os cargos ocupados.

Sobre a trajetória profissional, L-1 revela que trabalha desde os 16 anos, já trabalhou em um salão de beleza por um ano e meio, em uma loja varejista de roupas por 6 meses e, atualmente trabalha em uma oficina mecânica de propriedade de sua família, no setor financeiro.

A entrevistada L-2 começou a trabalhar como aprendiz de costura por um ano, depois em um supermercado por mais um ano. Fez um período de experiência em uma empresa provedora de internet, sendo que não foi efetivada, e, atualmente, trabalha em outro supermercado, já faz dois anos.

O entrevistado G-1 começou sua carreira vendendo salgados que sua mãe fazia, o que, segundo ele, não deu muito certo. Aos 14 anos, começou a trabalhar em um mercado e ficou por um ano e 4 meses. Passou por um outro mercado e depois foi selecionado como jovem aprendiz na Caixa Econômica Federal por seis meses. Trabalhou em uma loja por um ano, depois saiu e enquanto estava recebendo seguro-desemprego fez estágio voluntário em um cartório, sendo depois remunerado nesse local. Depois passou por outro período em uma delegacia e outro no Fórum. Quando acabou seu contrato, continuou trabalhando no Fórum e sendo pago pelo seu chefe, pois ele gostava do seu trabalho. Depois trabalhou no escritório da oficina de seu tio por um ano. Fez um processo seletivo para um cargo público e ficou por três

anos nesta organização. Fez um estágio em uma universidade pública e na delegacia novamente, sendo os dois ao mesmo tempo. Fez outro estágio de 3 meses em uma construtora e foi efetivado, ficando apenas 3 meses. Foi selecionado para um trabalho de auxiliar administrativo em uma fazenda e ficou por apenas 40 dias e foi chamado para assumir um cargo de processo seletivo novamente no IBGE, onde já está atuando há 2 anos.

O entrevistado G-2 revela que tem 3 registros em carteira, um em uma loja de armarinho da sua tia, outro em uma empresa de telemarketing e em um supermercado e na curadoria de uma agência de publicidade e propaganda. Atualmente, é estágio em uma empresa pública.

A entrevistada B-1 revela que trabalhava como manicure em sua casa. Aos 16 anos começou a trabalhar na como caixa em um supermercado e está atuando há 4 anos.

A entrevistada B-2 começou a trabalhar em uma gráfica por 3 meses, depois começou a fazer diárias em uma conveniência de posto de gasolina. Atualmente, está há 8 meses em uma loja de utilidades como atendente.

O entrevistado T-1 começou a trabalhar em uma loja de rede como atendente por um ano e meio em Porto Alegre-RS, onde começou sua transição. Depois veio para Naviraí e está atuando como garçom em um restaurante.

O entrevistado T-2 trabalhou em uma empresa de uniformes por 4 anos e 6 meses. Depois foi para uma cooperativa, e está há 8 meses nesse trabalho. Ambos com registro na carteira de trabalho. Revela também que teve outros trabalhos sem registro como babá e em uma marcenaria.

A entrevistada T-3 trabalhava informalmente vendendo pastel na adolescência, segundo ela antes de se assumir como trans. Depois de se assumir, trabalhou como empregada doméstica e, como entrou na universidade começou a participar de um projeto com bolsa por dois anos. Fez estágio por sete meses na prefeitura, em um órgão que trata de educação inclusiva. Atualmente está há 10 meses em uma creche municipal.

O entrevistado NB-1, trabalhou como caixa de supermercado, ficou um tempo desempregado e depois conseguiu emprego em um estúdio de produção audiovisual por alguns meses. Logo em seguida trabalhou em uma lanchonete até passar em um processo seletivo como temporário no IBGE, onde continua atualmente.

De forma geral, pode-se perceber que as experiências são bem diversas, sendo que os mais jovens têm menos experiências. Nas falas sobre o trabalho já aparecem vestígios da influência de sua orientação sexual, em ser assumido ou não, fato que não teria tanta relevância na carreira profissional de uma pessoa heteronormativa.

Sobre o registro do trabalho em carteira, atualmente, todos estão registrados, mesmo aqueles que fazem estágio, possuem um contrato de trabalho e não estão atuando na informalidade.

Após conhecer um pouco de suas carreiras, passa-se as questões de reconhecimento sobre a identidade de gênero.

4.3 RECONHECIMENTO SOBRE IDENTIDADE DE GÊNERO

Primeiramente, foi indagado se os entrevistados sabiam o que era identidade de gênero. A maioria acredita que sim, contudo, percebe-se que não há uma clareza de conceitos e há até uma confusão com orientação sexual, como pode ser percebido na citação de B-2:

Olha eu tenho uma perspectiva assim bem superficial do que eu vejo na internet mesmo. Acho que identidade de gênero é quando você se identifica com alguma pessoa assim que você sente atração e sentimento essas coisas [...]. Ah tá eh eu sou bem por fora desse assunto.

Após os entrevistados foram questionados sobre como se identificavam quanto a seu gênero. Considerando que o sexo é biológico e o gênero é social, observa-se que três dos respondentes tem dúvidas, misturando com o sexo (L-1, B-1, B-2).

Os entrevistados que se reconhecem como Transgêneros tem mais clareza de sua identidade de gênero (T-1, T-2, T-3, NB-1), bem como o entrevistado G-2 que residia em uma cidade maior, em outro estado e o entrevistado G-1 que tem mais experiência de vida, notável pela vasta descrição profissional e pela idade.

Questionados sobre sua orientação sexual, todos os entrevistados têm clareza do que é e sabem se posicionar. Somente G-2 ainda tem alguma dúvida sobre sua orientação, como pode ser percebido em sua fala:

Olha, a coisa do rótulo na sexualidade me complica um pouco porque eu demorei bastante tempo até pra me reconhecer, pra tipo, saber quem eu sou, era ou sou gay. E aí depois parece que eu me atribuí muito dessa sexualidade e parei aqui sabe? Mas às vezes eu me pego pensando em algumas coisas e eu acho que eu sou uma pessoa pansexual em descoberta (G-2).

Considerando a questão familiar, foi indagado sobre a aceitação dos familiares dos entrevistados sobre sua identidade de gênero/sexualidade. Os relatos são bem distintos, porém nota-se que em oito das dez falas ainda há algum tipo de preconceito por parte dos familiares. Ao contrário do que foi esperado, os entrevistados T-2 e T-3 foram os que não tiveram problemas com a família, sobretudo com as mães que os apoiavam.

No caso de T-3, ela tinha medo da reação da família, porém foi mais tranquilo do que imaginava, como conta:

Eu comecei a me impor como uma mulher, cheguei na minha mãe, contei pra ela, ela disse que super me aceitava, foi até meio cômico, porque pra mim foi tirar um peso das costas, eu achava que eu seria expulsa de casa, aquelas coisas que todas transexuais passam, né? Mas a minha mãe chegou em mim, eu chorando lá: quero te contar uma coisa tal! E ela: vai fala. Eu: não, não vou falar, entrei no quarto. Ela foi e perguntou o que que era? Eu falei: mãe, eu não é, eu não sou um homem, é, eu sou uma mulher trans, eu sou travesti. Ela olhou pra minha cara e falou assim: ah, isso aí tá nítido pra mim. Eu achei que você estava morrendo, que estava com câncer.

A entrevistada L-1, que é casada, revela que inicialmente sua família não aceitou e que queriam entender o que estava acontecendo com ela, fato que nem ela sabia explicar. Contudo, depois foram conhecendo sua companheira e a aceitaram. Já L-2 relata que todo mundo sabe, mas que não se comenta sobre isso.

O entrevistado G-1 citou vários problemas de aceitação por parte da sua mãe, principalmente porque depois que ela se separou de seu pai, descobriu que ele era gay, fato que causou muita mágoa. Por isso, eles ficaram muito tempo sem falar sobre o assunto, embora ele relate que nunca tentou disfarçar o fato. Quando sua mãe descobriu, acabou aceitando e dizendo que já sabia, apesar de demonstrar seu desconhecimento sobre o assunto, como conta:

A gente teve essa conversa, aí ela veio com todas aquelas perguntas de pessoa que não tem informação. Ah, mas você não vai se vestir de mulher não, né? Ai, mas você não vai virar mulher, não vai querer, enfim. Eh ela entendia como uma outra coisa, né? O fato deu ser gay. [...] como se o fato deu ser de eu ser gay, sei lá, eu ia mudar totalmente o meu comportamento, o meu jeito de me vestir e tudo. Mas não, depois disso a gente, né? Foi tendo conversas assim, nos primeiros dias o clima ficou meio tenso em casa, mas depois pra ela foi de boa (G-2).

Apesar disso, G-2 reitera que tem pouco contato com sua família, pois prefere não se envolver por medo de se magoar.

De forma semelhante, G-2 declara que quando seus pais descobriram foram muito contrários por causa da religião. Atualmente, seus pais o aceitam, principalmente sua mãe, contudo menciona que a relação com seu pai nunca mais voltou a ser como era antes. Esse também é o caso de NB-1, cuja família teve grande dificuldade de aceitação no começo, porém atualmente a mãe aceita mais e o pai apenas convive, sem tanta aceitação.

A entrevistada T-1 também passou por um período de não-aceitação da família, fato que com o tempo vai amenizando. Entretanto, revela que há dificuldade de troca de pronomes, principalmente pelos mais velhos, como conta:

A minha vó como pessoa de idade, ela até hoje ainda me chama com o nome antigo e tudo mais, mas nada que foi tipo significativo de dizer assim, de algo que seja agressivo, sabe? Ela só num consegue me tratar nos pronomes masculinos assim, mas até então eu entendo (T-1).

Vale ressaltar que ambientes conflituosos para os indivíduos em detrimento da sua sexualidade/identidade podem gerar reflexos negativos, como argumenta Gomes (2019).

Ao serem indagados sobre a sua percepção em relação ao comportamento de sua família, a maioria relata o receio inicial de contar para a família, pois tinham medo de não serem aceitos. Porém tiveram dois relatos de reações positivas dos familiares (T-2 e T3).

4.4 O MERCADO DE TRABALHO E A COMUNIDADE LGBTQIAP+

Quando se trata da percepção dos entrevistados LGBTQIAP+, sobre a mercado de trabalho em que atuam e o que sentem/passam no dia a dia das empresas. Primeiramente foi indagado se as pessoas que trabalham com eles sabem sobre sua identidade de gênero/sexualidade. Na maioria dos casos, as pessoas sabem (L-1; G-1; G-2; B-2; T-1; T-2; T-3). A entrevistada L-1 revela que quando foi trabalhar na loja resolveu contar, pois ficou com medo das pessoas descobrirem e não gostarem dela, além disso, acreditava que contando evitaria falas de preconceito.

O entrevistado G-1 revela que costuma falar quando se sente mais à vontade, porém em outros casos, costuma deixar claro de outras maneiras sobre sua opção, como conta: “tem toda uma decoração na minha mesa [de trabalho], tem uma faixinha com a bandeira LGBTQ+. Tipo assim, eu não falo diferente quando eu estou no trabalho, eu não mudo o meu jeito de me comunicar de gestos, nada” (G-1).

O entrevistado G-2 afirma que faz questão de falar, pois se coloca como ativista da causa. Já T-2 frisa que as pessoas sabem e que ele é respeitado, contudo afirma que não gostaria que as pessoas soubessem, ou seja, gostaria de ser reconhecido como homem, sem que tivesse se lembrar da transição.

Nos casos de L-2, B-1, T-1 e NB-1, eles afirmam que só as pessoas mais próximas sabem, pois não costumam contar. Para T-1, algumas pessoas aceitam mais que outras, como conta:

O que eu percebi lá [loja de rede em Porto Alegre-RS], foi que basicamente as mulheres não conseguiriam aceitar da mesma forma como os meninos, sabe? Elas ainda erravam, elas ainda chamavam com o nome antigo e elas ainda falaram que era estranho de entender. Mas daí eu fiquei tipo, caramba, como que é, mas pelos meninos foram bem mais fáceis (T-1). Grifo feito pelo autor.

Desta forma, de modo geral ele foi aceito na loja de rede e hoje também é aceito na empresa em que trabalha. Contudo, percebe que em algumas entrevistas de emprego não passou por ser transexual. O entrevistado NB-1, menciona que evita comentar quando se trata do lado profissional, por não querer se estressar e por não ter que ficar explicando.

A questão de se sentir confortáveis com o ambiente para se abrirem é vista por Rocha (2019) como essencial para os direitos desses trabalhadores na sociedade. Nos casos estudados, embora todos tenham passado por situações difíceis no começo, a aceitação parece ser ampla nos locais onde trabalham. Isto porque, quando questionados sobre a reação dos colegas de trabalho quando souberam de sua orientação sexual, a maioria relata que foi tranquilo e que alguns até se surpreenderam com algumas pessoas, como conta NB-1:

Inclusive eu me surpreendi com uma coisa, o meu chefe com a autoridade máxima dentro do posto de coleta, ele é adventista, adventista do sétimo dia e é bem religioso, né? E foi literalmente a primeira pessoa que respeitou essa parte minha e isso me surpreendeu bastante vindo, de alguém dessa bolha (NB-1). Grifo feito pelo autor.

Apesar disso, a partir das falas de T-1 e T-2 percebe-se que a aceitação não foi tão tranquila quanto eles acreditavam: “eles realmente mais me acolheram do que excluíram, assim [...] não teve nem brincadeiras assim que você chega a sentir que foi um pouco ofensivo” (T-1), ou seja, houve “um pouco” de exclusão e brincadeiras que ele não percebeu como ofensivas. Da mesma forma, T-2 menciona:

Na verdade, eles não me excluem, na verdade sou eu que me excluo deles, entendeu? Então particularmente pra mim pelo menos que falaram alguma coisa não falaram nada, entendeu? Agora eu não sei entre eles, né? Que provavelmente surgiu alguma coisinha, mas diretamente pra mim não (T-2). Grifo feito pelo autor.

Discute-se, portanto, que a aceitação é relativa. De modo semelhante, G-1 conta que nota alguns comentários com sutileza que remetem a sua orientação sexual, como quando carrega algo pesado e seu chefe comenta: “nossa, ele consegue pegar alguma coisa meio pesada, olha que ele tem força, ele consegue pegar. Tipo assim, é como sei lá, se eles vissem você que tem uma certa delicadeza”.

A entrevistada T-3 frisa também que no começo existiam muitos erros de pronome, fato que é muito desconfortável. Além disso, G-2 acredita que precisa se esforçar mais do que outras pessoas para mostrar que é competente.

Foi questionado se existe tratamento diferenciado por causa da identidade de gênero/sexualidade no comportamento dos seus colegas de trabalho. Dos entrevistados 5

acreditam que sim (L-1; G-2; B-1; B-2; T-2). A entrevistada L-1 revela que as sente as pessoas agindo de forma mais cautelosa e com curiosidade, como cita: “meio pisando em ovo, sabe? Com medo de falar alguma coisa errada. Eu percebi que ficou um pouco mais curioso e perguntavam às vezes”. Segundo G-2, no supermercado em que trabalhou acredita que foi mandado embora por ser gay, pois o dispensaram sem motivo. Para T-2, ele mesmo se afasta dos colegas porque não se sente à vontade com o tipo de conversa.

Outros 5 entrevistados, acreditam que não há tratamento diferenciado (L-2; G-1; T-1; T-3; NB-1). Apesar disso, G-1 e T-3 revelam que atualmente não tem enfrentado isso, contudo, nem sempre foi assim, dependendo do tipo de empresa. No caso de G-1, no início passou por situações difíceis, como relatado:

No meu primeiro trabalho com quatorze anos, fora de casa lá que eu já te falei, era uma coisa bem mais agressiva. o meu o meu patrão ele implicava muito mais, ele implicava com o meu jeito, ele nunca chegou e falou nada assim, tipo, olha, eu sei que você é gay, não sei o que, mas ele ficava implicando com a minha voz, ele ficava implicando com o jeito que eu parava, esse negócio de voz inclusive é uma coisa muito séria, porque por exemplo até hoje eu tenho um pouco de dificuldade com isso, porque de tanto ele falar, de tanto ele falar, falar, falar, às vezes eu fico muito inseguro quando eu vou falar no telefone com as pessoas, por exemplo. E é um inferno porque as pessoas tipo ah é sempre, tá já vou falar com a senhora, já vou falar não sei o que, aí sempre que acontece isso eu dou aquela travada (G-1). Grifo feito pelo autor.

Observa-se como uma situação dessa pode ser traumática para uma pessoa, carregando isso pelo resto da vida, pois o fato já ocorreu há 18 anos e ainda causa dor.

Ao indagar se os entrevistados acreditam que precisam ser abertamente assumidos nos locais de trabalho, a maioria deles (L-1; L-2; G-1; B-1; T-1; T-2) acredita que não, pois não há necessidade de misturar a vida profissional com a vida pessoal e a sexualidade não interfere na competência da pessoa. Apesar disso, eles preferem contar para evitar mal-entendidos, como destaca L-1 “eu quis me assumir [...] que já saiba logo e eles resolve se é algum incômodo pra eles eu estar ali ou não”. G-1 também revela que preferiu contar para evitar brincadeiras desagradáveis. Por outro lado, B-1 prefere não contar para evitar preconceito e T-1 menciona que não precisa ser literalmente assumido.

Os entrevistados NB-1 e T-3 acreditam que as pessoas precisam se assumir para mostrar sua competência. Para NB-1 ao assumir as pessoas exercem seu direito à liberdade. A entrevistada T-3 menciona que ao se assumir, as pessoas mostram que estão ocupando os espaços e não seguindo estereótipos como no passado.

As pessoas sendo assumidas mostra pras outras pessoas que não são da

comunidade LGBT que essas pessoas podem ocupar esse espaço. A gente tá aqui e a gente quer lutar pelos nossos direitos; sim e que pode existir um uma gay administrativa, pode existir uma trans educadora, entendeu? Não limitar, como eles sempre limitaram, tipo, falava em gay era salão de cabelo, falava em trans era prostituição. Como se a gente fosse predestinado aquilo (T-3). Grifo feito pelo autor.

Quando perguntado se os entrevistados sentiram ou presenciaram algum tipo de preconceito no ambiente de trabalho, a maioria dos entrevistados já passaram por isso e já presenciaram também, embora frisem que nos empregos atuais isso não tem acontecido. Apenas T-1 revela que não.

A entrevistada L-1 relata uma passagem em que ouviu do pai de seu antigo chefe que ela era lésbica porque nenhum homem a “pegou de jeito”. Além disso, ela percebe mais preconceito com a sua esposa, devido ao modo como ela se veste, fato que a causa tristeza. Essa questão está atrelada ao fato das roupas ou modos de agir que estão caracterizados com comportamentos femininos ou masculinos aceitos. A entrevistada L-2 revela que presencia preconceitos mais com transgêneros, como uma cliente que, dependendo de como está vestida, é chamada de ela ou ele.

O entrevistado G-1 revela que em dois dos seus empregos sentia mais preconceito, por meio de um certo afastamento por parte das pessoas. Em um deles o patrão era reconhecido como homofóbico. Como alternativa, o entrevistado informa que procurou trabalhar no serviço público, pois acredita que nesse ambiente o preconceito acontece menos.

Contudo, G-2, que também está no serviço público, relata um caso de preconceito específico que presenciou recentemente, uma pessoa transgênero que ainda não fez a transição, mas que se reconhece como mulher e tem um nome social, que não foi respeitada quando atendida neste local, pois teve seu nome social riscado. G-2 então a defendeu e ajudou, mostrando como mudar seus documentos, discutindo ainda com a equipe a situação, como retrata:

Nesse trabalho atual tem um caso bem específico que ainda está latente assim na minha cabeça porque aconteceu super recente; vai uma moça trans, uma usuária no sistema onde trabalho, [...] embora viva em condições vulneráveis a ponto de não ter conseguido fazer todo o trâmite de documentação, incluir nome social, mas já socialmente é reconhecida pelo nome feminino. [...] Um dia ela chegou lá [...] eu super conversei com ela, perguntei e tal e ela me falou o nome dela, [...] fui pegar o prontuário dela lá e aí eu peguei o documento dela, já foi o primeiro choque assim, que o documento dela não estava com o nome feminino ainda. Daí eu tá né? Vou pesquisar com esse nome, achei o prontuário dela lá e aí vi que primeiro, a primeira assistente que atendeu ela colocou o nome social no prontuário e aí depois foram lá e riscaram assim de vermelho o nome social e colocaram gigante o nome masculino [...] É inadmissível (G-2). Grifo feito pelo autor.

A entrevistada B-1 conta que presenciou preconceito por parte dos clientes, como trabalha em um supermercado, ouve muitas piadas, o que, quando acontece, segundo ela, a deixa mal durante todo o dia. Como exemplo cita: “esses dias mesmo aconteceu num domingo de manhã, de entrar um pessoal que aparentemente estava indo fazer uma viagem, alguma excursão, alguma coisa e uns clientes citaram que não tomariam cerveja de determinada marca por ter sido feita a propaganda por dois, duas pessoas gays” (B-1). Da mesma forma B-2 e NB-1 relatam casos de comentários e piadas preconceituosos.

No caso de T-2 as piadas foram bem mais agressivas, como conta: “me tratar no feminino, falar que eu tenho bucinha, então eu sou uma menininha, entende que menstrua, que homem não menstrua, ai essas coisinhas, entende? Esses preconceitozinhos, entendeu? E piadinhas também, sabe?”.

A entrevistada T-3 lembra que foi chamada para estágio em uma escola e foi junto com um amigo gay, o diretor, ao vê-los, disse que houve um engano e que as vagas já tinham sido preenchidas. Mais tarde foi um homem e ficou com a vaga, provando que houve preconceito por causa da identidade de gênero e/ou orientação sexual deles.

Outra questão abordada foi se acreditavam que as pessoas da comunidade LGBTQIAP+, precisavam se esforçar mais do que os não pertencentes a comunidade, para serem reconhecidos como bons funcionários. A grande maioria acredita que sim, eles salientam que as vezes precisam trabalhar em dobro ou o triplo para serem reconhecidos. Apenas B-1 e T-2 acreditam que não.

Sobre a existência de outros colaboradores pertencentes a comunidade LGBTQIAP+ nos locais onde eles trabalharam. Os entrevistados L-1, L-2 e B-2, que trabalham na oficina mecânica, supermercado e em uma loja, respectivamente, afirmam que não. Todos os outros entrevistados já trabalharam ou trabalham com alguém que pertence a comunidade. O entrevistado G-1 revela que nos dois órgãos públicos que trabalhou tinha, um gay que era seu chefe e é uma referência para ele; e uma colega que é bissexual. Para G-2, na empresa de telemarketing em Bauru-SP, tinham vários, principalmente gays, pois acreditam que eles têm a qualidade de serem comunicativos. B-1, que trabalha em um supermercado, conta que tem uma mulher lésbica que também trabalha lá. O entrevistado T-1, conta que na loja de rede tinha bastante e no restaurante em que está também tem. A entrevistada T-2 que trabalha no operacional de uma cooperativa, também sinaliza que tem vários. T-3, que trabalha em uma creche municipal, conta que tem uma bissexual e uma lésbica que trabalham com ela. NB-1 também relata outras pessoas na lanchonete que trabalhou e no órgão público em que trabalha

atualmente.

Destaca-se a importância de um ambiente com outros colaboradores da comunidade para dar apoio aos demais.

Ao considerar se ser da comunidade LGBTQIAP+ interfere na evolução da carreira profissional de um indivíduo. Dos entrevistados, 7 acreditam que interfere sim (L-1; G-1; G-2; B-2; T-1; T-2; NB-1). Conforme G-1, os cargos de liderança são ocupados por homens heterossexuais brancos:

Existe com certeza, [...] na maior parte dos lugares que você trabalha e a gente sabe, que a maioria dos cargos de liderança e tudo mais são ocupados por homens héteros etc., brancos também e tudo mais tem essa questão racial também, mas não vou entrar porque não é esse recorte. Então geralmente quem que eles escolhem pra promover e tudo mais são as pessoas com quem eles se identificam (G-1). Grifo feito pelo autor.

Vale destacar que, para G-2, embora tenha interferência na carreira, acredita que isso vem mudando de forma positiva, a partir das políticas de inclusão que têm sido desenvolvidas.

A entrevistada L-2 relata que para ela não há problemas, embora acredite que para uma pessoa trans pode haver. Já as entrevistadas B-1 e T-3 salientam que é relativo, dependendo da empresa, (T-3) e da pessoa que é o superior, podendo dificultar ou não o desenvolvimento da carreira do subordinado.

De modo geral, as falas estão relacionadas as discussões de Freitas (2015), afirmando que as pessoas da comunidade LGBTQ+ ainda não foram valorizadas no ambiente de trabalho, mostrando a necessidade de leis e maior efetividade de políticas públicas de combate à homofobia.

4.5 PERCEPÇÃO SOBRE POLÍTICAS DE INCLUSÃO NAS EMPRESAS DE NAVIRAÍ-MS

Primeiramente, foi questionado se os entrevistados conheciam alguém assumido que ocupasse algum cargo de maior importância nas organizações de Naviraí-MS. Quatro entrevistados (L-2; B-1; T-2; NB-1) não se lembraram de ninguém. O entrevistado G-1, menciona que de seu círculo próximo de amizade não, porém conhece um supervisor de uma cooperativa que é da comunidade. A entrevistada L-1, cita um amigo que é dono de um salão de cabelereiro e uma amiga que tem cargo de supervisora em uma usina. T-1 teve um supervisor que era da comunidade. A entrevistada B-2 cita um gay que é professor e que na sua percepção, é um líder. Da mesma forma, T-3 cita um gay que é professor e uma mulher transgênero que tem um cargo

em uma recicladora.

Por fim, G-2 frisa que até conhece alguns, como um gay que é gerente de loja, uma lésbica que é médica e várias pessoas concursadas em cargos públicos. Apesar disso, reitera que a quantidade se comparada aos heterossexuais ainda é muito pequena.

Observa-se que os cargos não são de alto nível de liderança, apenas de nível médio dentro das organizações. Os concursos públicos têm sido utilizados como uma estratégia de inserção, como discute Santos, Silva e Cassandre (2017). No caso do empresário, o ramo parece ter influenciado, já que os gays são ligados a esse tipo de empresa. Isso mostra a pouca representatividade em cargos de liderança no município de Naviraí-MS.

Considerando empresas que tenham alguma política de inclusão de LGBTQIAP+, de forma unânime todos desconhecem esse tipo de atividade. Além disso, G-2 menciona que se existir alguma coisa, deve ser escondido, pois conta que em Bauru-SP as empresas faziam algum tipo de marketing no mês do orgulho, como explica:

Se existe assim, é uma coisa deixa baixo, tipo, bem escondidinho ali assim, porque eu num vi não. Até eu senti falta, porque que nem pelo menos em Bauru de onde eu venho, as lojas elas fazem um marketingzinho no mês do orgulho, né? E eu passei pelo mês do orgulho aqui em Naviraí, tipo, não vi nada, nenhuma propaganda de loja, nenhuma coisa diferenciada, sabe? Nenhum desconto pros gays (G-2).

Observa-se ainda que políticas de inclusão em empresas fora de Naviraí-MS também não são conhecidas pelos entrevistados, exceto G-2, embora não sejam de inclusão e sim de conquistar clientes.

Quando perguntado se na visão dos entrevistados Naviraí-MS é uma cidade acolhedora para a população LGBTQIAP+, a grande maioria acredita que não (L-1; L-2; G-1; G-2; T-1; T-3; NB-1). L-1 revela que ela se sente mais acolhida, porém percebe que sua esposa não tem o mesmo tratamento. Para G-1, quando se trata de vagas de emprego, pessoas da comunidade muitas vezes perdem a vaga para pessoas menos capacitadas, o que, segundo ele, ocorre por preconceito. G-2, T-3 e NB-1 também concordam que não, eles acreditam que cidades maiores são mais abertas a esse público.

As entrevistadas B-1 e B-2, citam que depende, pois em seu círculo de amigos são bem acolhidas e que há ambientes mais acolhedores que outros e pessoas também. Somente T-2 acha que sim, devido ao fato de não haver casos de violência, pelo menos nas mídias.

Por fim, foi abordado se eles acreditam que haja mais aceitação em outras cidades/estados do que em Naviraí-MS. Sete dos entrevistados (L-1; L-2; G-1; G-2; T-1; T-3; NB-1) acreditam que existem outros lugares mais acolhedores. A entrevistada L-1 e T-3

acreditam que grandes cidades como São Paulo, seriam mais acolhedoras, contudo, L-1 relata que nas férias foi à Florianópolis e sentiu muitos olhares, até piores que em Naviraí. L-2 comenta que o fato do estado ser mais voltado ao agronegócio aumenta o preconceito. G-1 também afirma que cidades maiores seriam mais acolhedoras, embora não conheça muitas, contudo, quando vai a Dourados já percebe diferença, como explica:

Você vai pra Dourados, você já sente que é diferente. Você vai, por exemplo, no shopping, nas lojas, você vê tipo um monte de gente da comunidade lá, com estilo próprio, enfim, né? Trabalhando em lojas, em vários outros cargos e tudo mais, você vê mais essa representatividade nos lugares, tipo no comércio. Aqui é muito difícil (G-1).

O entrevistado G-2, que é de Bauru, conta que lá existem lugares voltados ao público LGBTQ+, coisa que aqui não tem. Da mesma forma, NB-1 sente falta de lugares voltados a esse público. B-2 que tem contatos em Campo Grande-MS, reitera que considera aquela cidade mais acolhedora. Para T-1, que morou em Porto Alegre, lá é bem mais acolhedor, pois existem mais pessoas da comunidade.

Apenas os entrevistados B-1 e T-2 acreditam que Naviraí-MS é mais acolhedora. No caso de B-1, ela cita as notícias de violência das grandes cidades. Para T-2, depende do lugar, pois morou em outros lugares mais preconceituosos do que Naviraí-MS.

De forma geral, observa-se que mesmo dentro da comunidade, há percepções diferentes dependendo da orientação. Por exemplo, parece que os bissexuais têm maior aceitação e até mesmo gays menos afeminados ou mulheres menos masculinizadas também. Essa discussão parece se aproximar da questão da passabilidade, mais discutida no âmbito dos transgêneros.

Segundo Almeida (2012), o termo *passing transgender* tem sido utilizado na literatura internacional para se referir a capacidade da pessoa de ser reconhecido/a como pertencente a um gênero, que não era o do nascimento. Para o autor, essa capacidade envolve certa manipulação de alguns cuidados físicos característicos do gênero pretendido e de atributos de comportamento que sejam culturalmente associados a tal gênero.

5 CONCLUSÕES

No presente trabalho buscou-se compreender qual a percepção dos membros da comunidade LGBTQIAP+ sobre o tratamento recebido dentro das empresas de Naviraí-MS. Por meio dos relatos, observa-se que todos enfrentaram dificuldades quando se assumiram, porém tem conseguido se impor e serem atuantes no mercado de trabalho.

Apesar disso, fica clara a necessidade de sentir confiança nas pessoas do local de trabalho onde estão inseridos. Notou-se que há um sofrimento por parte deles a partir dos comentários e piadas homofóbicas que permeiam as relações de trabalho. Pode-se notar até mesmo traumas que são difíceis de superar. De forma geral, para os entrevistados não é preciso ser abertamente assumido nos locais de trabalho, mas preferiram contar para evitar comentários que trouxessem sofrimento.

No caso das carreiras profissionais, na visão dos entrevistados, ressalta-se que as pessoas pertencentes a comunidade LGBTQIAP+ precisam se esforçar mais do que os outros, e mesmo assim, as vezes perdem oportunidades de emprego para outras pessoas heteronormativas.

Destaca-se ainda uma questão associada à passabilidade, visto que aqueles indivíduos que têm comportamentos e características mais próximas da identidade assumida tem melhor aceitação. As bissexuais parecem ser mais aceitas. As lésbicas que se vestem como mulheres também. No caso dos gays, o fato de serem afeminados, também causa maior preconceito.

Quando se trata das empresas, não se evidenciou práticas de inclusão para a comunidade estudada, embora os entrevistados estejam inseridos no mercado de trabalho, ainda enfrentam certos desafios.

Por fim, vale salientar que mesmo os entrevistados não souberam diferenciar claramente a identidade de gênero da orientação sexual, exceto os transgêneros. Neste caso, percebe-se a necessidade de difundir essa discussão para ampliar o conhecimento dos conceitos e evitar os estranhamentos, trazendo maior inclusão.

Sendo assim, discute-se que as empresas instaladas no município precisam se atentar para a necessidade de criação de práticas de inclusão. Além disso, de reconhecer esse público como consumidor, que deve ser lembrado e tratado como os demais. Para além dos ganhos sociais, a inclusão pode trazer também ganhos financeiros, pois é um público inserido no mercado de trabalho e que necessita de atenção.

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho foi realizado com apoio da minha professora orientadora Jaiane Aparecida Pereira; ao apoio da minha universidade a UFMS; a minha família e amigos e a minha determinação e dedicação na realização do mesmo.

REFERÊNCIAS

- ALBERNAZ, R. O; KAUSS, B. S. Reconhecimento, igualdade complexa e luta por direitos à população LGBT através das decisões dos tribunais superiores no Brasil. **Revista de Psicologia Política**. São Paulo, v. 15, n. 34, p. 547-561, set./dez., 2015.
- ALMEIDA, G. ‘Homens trans’: novos matizes na aquarela das masculinidades? **Revista Estudos Feministas**, v. 20, p. 513-523, 2012.
- ALVES, P.; MOTA, C. P. Identidade de gênero e orientação sexual na adolescência natureza, determinantes e perturbações. **Revista Eletrônica de Educação e Psicologia**, v. 2, p. 45-61, 2015.
- AUGUSTO, C. A., SOUZA, J. P. D., DELLAGNELO, E. H. L., & CARIO, S. A. F. (2013). Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v.51, p.745-764, 2013.
- BANDEIRA, Amanda Edom. **Open door: uma plataforma web para inclusão LGBTQIA+ no mercado de trabalho**. Monografia. Universidade do Rio Grande do Sul. 2020.
- CAMPELO, Arandi Maciel; FELICIANO, Erivaldo Silva; DA PENHA, Kathiane Moreira. Inclusão social: desafios de pessoas transgênero no ambiente de trabalho. **Revistavox Metropolitana**. n.06, p. 111-126, fev/2022.
- CARNEIRO, Andrea; VENTURA, Félix. A diversidade sexual e as empresas. **ETHOS**. Disponível em: < https://www.ethos.org.br/cedoc/ethos-direitos-humanos_a-diversidade-sexual-e-as-empresas/>. Acesso em: 17 de ago. de 2022.
- CASSIANI, Silvia Helena De Bortoli; CALIRI, Maria Helena Larcher; PELÁ, Nilza Teresa Rotter. A teoria fundamentada nos dados como abordagem da pesquisa interpretativa. **Revista latino-americana de enfermagem**, v. 4, p. 75-88, 1996.
- DUARTE, Rosália. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de pesquisa**, p. 139-154, 2002.
- FONSECA, Adriana Dora da; GOMES, Vera Lúcia de Oliveira; TEIXEIRA, Karina Correa. Percepção de adolescentes sobre uma ação educativa em orientação sexual realizada por acadêmicos (as) de enfermagem. **Escola Anna Nery**, v. 14, p. 330-337, 2010.
- FRANÇA, Isadora Lins. Identidades coletivas, consumo e política: a aproximação entre mercado GLS e movimento GLBT em São Paulo. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 13, n. 28, p. 289-311, jul./dez. 2007.
- FREITAS, Maria Ester de. Contexto, políticas públicas e práticas empresariais no tratamento da diversidade no Brasil. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 4, n. 3, 2015.
- GOMES, Ian Kristian dos Santos. **Importância da família para a socialização da pessoa LGBTQ**. Universidade da integração internacional da lusofonia afro-brasileira. São Francisco do conde 2019.

IRIART, J. A. B., OLIVEIRA, R. P. D., XAVIER, S. D. S., COSTA, A. M. D. S., ARAÚJO, G. R. D., SANTANA, V. S. Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhadoras domésticas e trabalhadores da construção civil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 13, p. 165-174, 2008.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, p. 890-906, 2010.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Orientação sexual e trabalho. **GVexecutivo**, vol.10, nº2, p. 44-47, jul/dez 2011.

IRIGARAY, Hélio Arthur; FREITAS, Maria Ester. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. **Revista Psicologia Política**, v. 13, n. 26, p. 75-92, 2013.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos. **Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião**, v. 2, p. 42, 2012.

LACERDA, Jully Annye Gallo; BIGLIARDI, Adriana Maria. A política nacional de saúde integral LGBT aplicada no NASF-AB. **Revista Contraponto**, v. 8, n. 1, 2021.

LACERDA, Marcos; PEREIRA, Cícero; CAMINO, Leoncio. Um estudo sobre as formas de preconceito contra homossexuais na perspectiva das representações sociais. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 15, p. 165-178, 2002.

LAU, Hélio Diego. A (des)informação do bajubá: fatores da linguagem da comunidade LGBT para a sociedade. **Temática**. Ano XI, n. 02, p.9-0-101, fevereiro/2015 - NAMID/UFPB - <http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/tematica>.

LEAL, Havila Sabta Rainer Costa; PAUL, Norberto Luiz de Ranca. Políticas para a população LGBTQ+ nas empresas: uma proposta de inclusão. **Administração de Empresas em Revista**, v. 1, n. 27, p. 319-334, 2022.

LIMA, Juliana de Andrade. **Diversidade e inclusão nos jogos: proposta de comunicação para empresas de jogos com foco na comunidade LGBTQIA+**. Mestrado. Universidade Católica de Pernambuco. Recife. 2022.

MACRAE, Edward. Afirmação da identidade homossexual: seus perigos e sua importância. **Foucault vivo**. Campinas, SP: Pontes, p. 81-88, 1987.

MONACI, Matheus Hipolito. **Fatores que tornam uma organização inclusiva para indivíduos LGBT: uma análise exploratória do ambiente universitário e empresarial**. Monografia. INSPER Instituto de Ensino e Pesquisa. São Paulo. 2018.

Mortes e violências contra LGBTI+ no Brasil: **Dossiê 2021**. Acontece Arte e Política LGBTI+; ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais); ABGLT (Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos). Florianópolis, SC: Acontece, ANTRA, ABGLT, 2022.

MUNTARBHORN, V.; ONUFER, S. (Orgs.). Princípios de Yogyakarta. **Yogyakarta**: [s/ed]; 2006. Disponível em: <http://www.clam.org.br/pdf/principios_de_yogyakarta.pdf>. Acesso em: 12 de agosto de 2022.

NASCIMENTO, Francisco Arrais. Nomear, classificar, existir: um estudo das práticas discursivas como contribuições para a organização do conhecimento produzido por LGBTQIAP+. **UNESP**. Marília-SP. 2021.

NUNES, Ginete Cavalcante; NASCIMENTO, Maria Cristina Delmondes; DE ALENCAR, Maria Aparecida Carvalho. Pesquisa científica: conceitos básicos. **ID online. Revista de psicologia**, v. 10, n. 29, p. 144-151, 2016.

NUNES, Vanessa Ester Ferreira; PORTÉRO, Cristina Schmidt Silva. O Programa Transcidadania Como Ferramenta De Inclusão Educacional E Profissional Dos (As) Transgêneros No Município De São Paulo. **Revista Humanidades e Inovação**, v.7, n.6, p 376-394, 2020.

NUNES, Vanessa Ester Ferreira. **Programa transcotas: Políticas públicas para o acesso dos(as) transgêneros ao mercado de trabalho em Mogi das Cruzes**. Dissertação. Universidade de Mogi das Cruzes; São Paulo. 2019.

PANIZA, Maurício Donavan Rodrigues; CASSANDRE, Marcio Pascoal. Tudo Muda para quem? O Discurso da Revista Exame sobre Diversidade na Reportagem de Capa “Chefe, Eu Sou Gay”¹. **RIGS Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v.7, n.2, p.119-141, maio/ago. 2018.

PEREIRA, Gustavo Yrihoshi; JULIANO, Tiago; YOKOYAMA, Marcos Hideyuki. Políticas organizacionais de diversidade e a percepção de profissionais de turismo sobre a inclusão LGBTQIA+. **Brazilian Journal of Production Engineering**, v. 8, n. 5, p. 69-73, 2022.

FERREIRA, Renata Costa. **O gay no ambiente de trabalho: uma análise dos efeitos em ser gay nas organizações contemporâneas**. Dissertação. Universidade de Brasília. Brasília. 2007.

ROCHA, Larissa Medeiros. **Trabalhadores LGBT e a promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. 2019.

SANTOS, Natacha Secco; SILVA, Luis Fernando Moreira; CASSANDRE, Marcio Paschoal. Quem disse Berenice, que ser gay é ser um bom vendedor de lojas de shopping? **RECAPE: Revista de Carreiras Pessoas**, v.7, n.3, p.88-112, abr/out. 2017.

SALES, Ricardo Gonçalves de; MIRANDA, Simone Cristina Dantas. Diversidade à brasileira: a influência da cultura nacional no desenvolvimento de práticas de inclusão da população LGBT em multinacionais que atuam no Brasil. **Anais...**, 2018.

SALES, Ricardo Gonçalves de. **Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. 2017.

SILVA, Antônio; BASTOS, Gisele Mendonca Furtado; LIMA, Teresa Cristina Batista de; FERRAZ, Serafim Firmo de Souza; CABRAL, Augusto Cezar de Aquino. Sentido do trabalho e diversidade: um estudo com homossexuais masculinos. **Revista Adm. Made**, v. 17, n. 2, p. 85-105, 2013.

SILVA, G. R. F., de Freitas MACÊDO, K. N., de Almeida REBOUÇAS, C. B., & ALVES, Â. M. Entrevista como técnica de pesquisa qualitativa. **Online Brazilian Journal of Nursing**, v. 5, n. 2, p. 246-257, 2006.

SILVA, Aída Souza da; GEVEHR, Daniel Luciano. Diversidade e inclusão LGBT nas organizações: um estudo de caso em uma empresa de tecnologia do Vale dos Sinos/RS, através de seu grupo de orgulho LGBT. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica-RAEE**, n. 10, p. 1-25, 2019.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; FELLOWS, Amanda Zauli. Diversidade e identidade gay nas organizações. **GESTÃO. Org**, v. 4, n. 3, p. 69-81, 2006.

SIQUEIRA, Vinicius Viana Santos Bragança. **Comunidade LGBT: um levantamento das estratégias de interação entre empresas e a comunidade LGBT**. Monografia. Universidade de Brasília. Brasília. 2015.

SOARES, Andressa Pereira; SANDER, Andrea. A diversidade nas organizações e os obstáculos na ascensão profissional de colaboradores LGBT. **Revista Metodista de Administração do Sul**, v. 3, n. 4, p. 39-77, 2018.

SPINK, Peter Kevin. Pesquisa de campo em psicologia social: uma perspectiva pós-construcionista. **Psicologia & Sociedade**, v. 15, p. 18-42, 2003.

STROCHAIN, Gabriele; STREHLOW, Luana Berro; EMMEL, Rúbia. Análise temática de conteúdo: concepções de identidade de gênero a partir de licenciandos/as em ciências biológicas. **Salão do Conhecimento**, v. 7, n. 7, 2021.