



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO
PIAÚÍ**



**CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE
BARROS COORDENAÇÃO DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO**

Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.

**O Preconceito Contra O Homossexual No Ambiente De
Trabalho Na Cidade De Picos**

Autor(a): Maria Rayla Leal dos Santos
Orientador(a): Renan Gomes de Moura

MARIA RAYLA LEAL DOS SANTOS

**O PRECONCEITO CONTRA O HOMOSSEXUAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO NA CIDADE DE PICOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Piauí, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Renan de Moura Gomes

FICHA CATALOGRÁFICA
Universidade Federal do Piauí
Campus Senador Helvídio Nunes de Barros
Biblioteca Setorial José Albano de Macêdo
Serviço de Processamento Técnico

S237p Santos, Maria Rayla Leal dos
O preconceito contra o homossexual no ambiente de trabalho na cidade de Picos / Maria Rayla Leal dos Santos – 2022.
39 p.

Texto digitado
Indexado no catálogo *online* da Biblioteca José Albano de Macêdo - CSHNB
Aberto a pesquisadores, com as restrições da Biblioteca

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Piauí, Bacharelado em Administração, Picos-PI, 2022.

“Orientador: Dr. Renan Gomes de Moura.”

1. Homossexualidade - Preconceito. 2. Homofobia. 3. Discriminação no Emprego – Picos/PI. I. Moura, Renan Gomes. II. Título.

CDD 344.8101891

Rafael Gomes de Sousa CRB 3: PI-1163



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

MARIA RAYLA LEAL DOS SANTOS

O Preconceito Contra o Homossexual No Ambiente de
Trabalho Na Cidade De Picos.

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera a discente como:

(X) Aprovado(a)

() Aprovado(a) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 30 de abril de 2022.

(Orientador – Renan Gomes de Moura, Doutor.)

(Membro 1 – Rejane Prevot Nascimento, Doutora)

(Membro 2 – Rafaela Sousa de Oliveira, Mestra)

Agradecimento

Primeiro de tudo quero agradecer grandemente a Deus por toda a sabedoria e força, e por sempre me levantar e me fazer continuar.

Obrigada a toda minha família a minha avó Jerusa que tanto amo, a minha irmã por me aturar e ser companheira, aos meus primos por toda a ajuda sempre que eu preciso, a minha mãe por todo carinho e ajuda que me dá sempre, ao meu Pai por me ensinar que nunca devemos abaixar a cabeça pra nada.

Em especial ao meu professor e orientador admirável, além de ser um melhores professores que já tive na minha vida é uma pessoa incrível, me orientou com todo carinho e atenção sempre que precisei, não tenho palavras suficientes para descrever minha gratidão.

Aos entrevistados meu muito obrigada, por relarem suas vidas pessoais e profissionais. E muito obrigada, a minha banca de apresentação, fiquei muito feliz com a presença de cada um.

E vamos que vamos!

Resumo

O tema sobre o homossexualismo é bastante recorrente nos estudos atuais, porém a discriminação e a homofobia é algo que permanece na sociedade em todos os campos da sua vida, inclusive na entrada e permanência nas organizações. Este trabalho serve para se conhecer os desdobramentos de como é ser homossexual e das dificuldades encontradas por estes sujeitos na sua vida pessoal e profissional. A presente pesquisa tem como objetivo geral compreender a dificuldade de sujeitos homossexuais ingressarem no mercado de trabalho na cidade de Picos no Piauí e como objetivos específicos Compreender se a sexualidade é uma questão que influencia na contratação de pessoas homossexuais; Verificar se existem práticas homofóbicas no mercado de trabalho e como elas se manifestam; Desvelar quais os impactos da homofobia no trabalho e na vida de sujeitos homossexuais. Tem como problemática: De que forma a homofobia influencia no momento da contratação de funcionários homossexuais na cidade de Picos no Piauí. Este trabalho usou como metodologia uma pesquisa qualitativa, utilizando um roteiro de entrevista semiestruturado para coleta de dados. Foram entrevistadas oito pessoas homossexuais, residentes de Picos-PI. A análise identificou que apesar do avanço social, a homossexualidade ainda é vista como uma característica negativa pelas organizações, em decorrência dessa visão heteronormativa, os sujeitos LGBTQIA+ relatam ter medo de revelar sua sexualidade devido ao medo de sentir discriminação dentro da organização, além de utilizarem a sexualidade do indivíduo como forma de desvalorização e desqualificação do profissional. Onde grande parte desse preconceito se dá de maneira velada mais destrutiva a quem a sofre.

Palavra-Chave: Homossexualidade- Preconceito- Homofobia- Ambiente de trabalho.

The theme about homosexuality is quite recurrent in current studies, but discrimination and homophobia is something that remains in society in all fields of its life, including entering and staying in organizations. This work serves to know the unfolding of what it is like to be homosexual and the difficulties encountered by these subjects in their personal and professional lives. The present research has as general objective to understand the difficulty of homosexual subjects to enter the job market in the city of Picos in Piauí and as specific objectives To understand if sexuality is an issue that influences the hiring of homosexual people; Check if there are homophobic practices in the labor market and how they manifest themselves; Unveil the impacts of homophobia in the work and life of homosexual subjects. It has as a problem: How homophobia influences the moment of hiring homosexual employees in the city of Picos in Piauí. This work used a qualitative research methodology, using a semi-structured interview script for data collection. Eight homosexual people, residents of Picos-PI, were interviewed. The analysis identified that despite social advancement, homosexuality is still seen as a negative characteristic by organizations, as a result of this heteronormative view, LGBTQ+ subjects report being afraid to reveal their sexuality due to fear of feeling discrimination within organizations, in addition to using the individual's sexuality as a form of devaluation and disqualification of the professional. Where much of this prejudice occurs in a veiled way more destructive to those who suffer it.

Keywords: Homosexuality- Prejudice- Homophobia- Work environment.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 REFERENCIAL TEÓRICO	6
2.1 A Teoria Queer	6
2.2 Homossexualidade nas Organizações	11
2.2.1 Os Homossexuais no Ambiente de Trabalho	14
2.3. A Importância do Trabalho para Sujeitos LGBTQIA+	16
3 PERCURSO METODOLÓGICO	18
4 APRESENTAÇÃO, DISCUSSÃO E ANÁLISE DO CORPUS DA PESQUISA	21
5 CONCLUSÃO	31
REFERÊNCIAS	34

1. INTRODUÇÃO

Vivemos em uma sociedade regida pela dominação masculina que traz consigo uma série de impactos para aqueles que não são sujeitos cisheterossexuais. Os homossexuais são os principais afetados pela dominação masculina, onde esses impactos não afetam só a vida em sociedade, mas também a sua vida nas organizações. Moura (2019) afirma que a homofobia está ligada à violência derivada do machismo tóxico e replica-se em diferentes esferas sociais, desencadeando estigma contra os homossexuais. Em ambientes organizacionais, a situação não difere e diversas formas de rejeição e discriminação podem ser observadas.

Enquanto parte do tema sobre sexualidade, a homossexualidade tem sido objeto de estudo nos meios acadêmicos no Brasil desde o século XIX, quando médicos higienistas desenvolveram diversas teses que, em sua maioria, buscavam medidas para eliminar os efeitos supostamente maléficos da mesma (GÓIS, 2004). Somente no final do século XX, podemos encontrar pesquisas abordando a homossexualidade de forma menos preconceituosa, enfocando as dificuldades que os homossexuais enfrentam na sociedade brasileira e as estratégias que utilizam na tentativa de superar a opressão da qual são vítimas.

Segundo Siqueira, Ferreira e Zauli-Fellows (2006), no contexto da diversidade no ambiente de trabalho, pode-se dizer que um dos grupos mais marginalizados nas empresas são os homossexuais, devido ao heterossexismo e à homofobia. Além de ser uma minoria, esse tem maiores dificuldades que os outros grupos minoritários de obter os próprios direitos, em especial nas empresas em que trabalham. Associado a isso, dado que a sociedade brasileira tem, em geral, a categoria heterossexual como referencial de normalidade, enquanto os homossexuais tornam-se alvo frequente de violência moral e física (GUEDES, 2003).

Uma pesquisa realizada com pessoas e representantes de recursos humanos do Paraná, São Paulo e outros 12 estados mostra que 38% das indústrias e empresas têm restrições para contratar lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, *queers*, intersexuais e assexuais (LGBTQIA+) (PARIS, 2020). A pesquisa revelou outros dados alarmantes: 33% das empresas do Brasil não contratariam para cargos de chefia pessoas LGBTQIA+; 41% das pessoas LGBTQIA+ afirmam terem sofrido algum tipo de discriminação em razão da sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho; 90% de travestis se prostituem por não terem conseguido nenhum outro emprego, até mesmo aqueles que têm boas qualificações

(FUNDO BRASIL, S.d.).

De acordo com publicação do editorial Folha Vitória (2021), um dos grandes fatores de assédio no ambiente de trabalho é a homofobia e a transfobia. Acrescenta-se aqui o fato de 41,53% da população LGBTQIA+ estar em situação de vulnerabilidade alimentar devido à falta de inclusão social e laboral. Ainda conforme o editorial, um caso que exemplifica esse problema aconteceu em agosto deste ano, quando a Juíza da 4ª Vara do Trabalho de Brasília, Katarina Roberta Mousinho de Matos Brandão, ordenou que R\$ 100 mil fossem pagos como forma indenizatória a trabalhador homossexual tratado de forma vexatória, excludente e indigna por parte da empresa (FOLHA VITÓRIA, 2021).

Pesquisa do *Center for Talent Innovation* mostrou que de 61% dos funcionários LGBT no Brasil preferem esconder sua orientação sexual no trabalho e, entre os que revelam, 49% não sentem abertura para falar sobre o assunto (BELLONI, 2016). No caso específico das mulheres, há um adicional discriminatório: a baixa visibilidade da homossexualidade feminina, a chamada lesbofobia, que vem difundida entre piadas e questionamentos desnecessários e desagradáveis (BRASIL, 2013).

Já em relação aos homens gays afeminados Moura, Nascimento e Barros (2017) afirmam que nas organizações, há uma segregação que já se tornou comum devido ao fator histórico de que o homem é o provedor e a mulher é um ser frágil e que não pode ser comparado ao homem em sua significância e assim, o gay afeminado, tido como pertencente ao universo feminino é tratado como inferior diante dos conceitos sociais machistas. Dessa forma, a feminilidade é considerada algo negativo nas organizações, fazendo com que muitos gays adotem posturas hétero para serem aceitos na empresa, ganhando assim, seu espaço e reconhecimento (SANTOS, 2015). Nessa perspectiva diante do grande número de casos de discriminação percebe-se a grande necessidade de avaliar o quadro discriminatório, sendo fundamental o compromisso das organizações com políticas de igualdade, que tragam segurança e dignidade para as pessoas homossexuais. Mediante o exposto questiona-se: De que forma a homofobia influencia no momento da contratação de funcionários homossexuais na cidade de Picos no Piauí?

Buscando responder à pergunta proposta o presente artigo busca compreender de que forma a homofobia influencia no momento da contratação de funcionários homossexuais na cidade de Picos no Piauí. No que tange os objetivos específicos esses são: (a) Compreender se a sexualidade é uma questão que influencia na contratação de pessoas homossexuais; (b) Verificar se existem práticas homofóbicas no mercado de trabalho e como elas se manifestam; (c) Desvelar quais os impactos da homofobia no trabalho e na vida de sujeitos homossexuais.

A contribuição desse estudo está ancorada no fato de que ele poderá colaborar com o entendimento da dificuldade de entrada e permanência no mercado de trabalho por parte dessa população. Falar sobre a dificuldade de sujeitos homossexuais ingressarem no mercado de trabalho é extremamente importante, pois muitas empresas ainda se negam a contratar pessoas gays, a taxa de desemprego da população homossexual é preocupante, este estudo é relevante principalmente para a conscientização dos gestores/empregadores quanto a abertura de oportunidade em suas empresas.

O estudo está estruturado em quatro partes sendo a primeira a introdução, onde o assunto abordado leva o leitor a entender o assunto pesquisado. A segunda parte aborda o referencial teórico, onde busca-se abordar os seguintes temas: A teoria *Queer*, A Homossexualidade nas organizações e A importância do trabalho para sujeitos LGBTQIA+, para o melhor entendimento de quem ler. A terceira parte se trata da metodologia que será aplicada para obtenção dos objetivos. E a quarta parte aborda os resultados finais, onde será possível responder se o objetivo geral e específicos foram prontamente respondidos e discutir os principais resultados encontrados na pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para o entendimento das apresentações dos temas abordados este capítulo é estruturado em três partes: o primeiro trata-se da Teoria *Queer*; o segundo Homossexualidade nas Organizações e o terceiro sobre A importância do trabalho para sujeitos LGBTQIA+.

2.1. A TEORIA *QUEER*

Spargo (1999) definem que a expressão *queer*, na língua inglesa, pode assumir função de adjetivo, substantivo ou até verbo. Como adjetivo, a expressão *queer* pode vir como um insulto como por exemplo “aberração”, porém, tal expressão foi reivindicada como ato de transgressão e oposição a norma social vigente, dando ideia assim de fortalecimento de um movimento que critica as práticas daquilo que é dado como único, verdadeiro, normal ou natural.

A teoria *queer*, oficialmente *queer theory* em inglês, é uma teoria sobre o gênero e sexualidade que afirma a identidade sexual e/ou a orientação sexual e de gênero como resultados de um construto social e que, portanto, não existe essencialmente o masculino ou feminino biologicamente inscritos na natureza humana, ou seja, as diversas e diferentes masculinidades

e feminilidades só são construções produzidas em diferentes esferas sociais: na esfera discursiva, na esfera urbana, cultural, dentre outras, socialmente e historicamente entrelaçada (CAPRONI NETO, 2015).

A obra de Sedgwick (1994) denominada de “*Tendencies*”, traz o termo *queer* como sendo uma expressão de origem indo-europeia que quer dizer “através”. Já na língua alemão termo pode ser traduzido como “transversal”. Quando Bernini (2015) traz o termo *queer* para o contexto social, o indivíduo heterossexual representa a normal moral de conduta, ou seja, a “retidão moral” e tudo que se desvie disso seria bizarro ou amoral. Chauncey (1995) afirma que após o período da segunda Guerra Mundial, “*fairy*” e “*queer*” representaria os afeminados, cuja característica seria as relações homoafetivas distinguindo o indivíduo gay apenas como “ativo” ou “passivo”, desde então, o termo *queer* passou a ser usado como uma expressão comum para insultar e ridicularizar indivíduos gays e lésbicas (BUTLER, 1994, 1999).

Para Louro (2004) a apropriação política da palavra *Queer* trouxe ao centro do debate toda a sua carga de deboche para criar uma pauta de oposição e contestação às normas de sexualidade e gênero e para ressaltar sujeitos desviantes: lésbicas, homossexuais, pessoas *trans*, *drags*. Portanto, a escolha do *Queer* para se autodenominar serviu para destacar o compromisso em desenvolver uma analítica da normalização (MISKOLCI, 2009, 2012) que critica as normas socialmente impostas.

Queer pode ser traduzido por estranho, talvez ridículo, excêntrico, raro, extraordinário, conforme afirma Louro (2004), porém, a expressão também se constitui na forma pejorativa com que são designados homens e mulheres homossexuais. Para Butler (2002), a expressão ao longo dos anos ganhou outra ideia, usada para ressignificar a palavra como sendo uma forma de viver, diferente das normas padrões sociais hoje existentes. Observa-se que para o grupo *queer*, a palavra pode ser usada como uma forma de se opor a heteronormatividade compulsória da sociedade.

Para Mattelart e Neveu (2004), as teorias subalternas, nome também dado à Teoria *Queer* e aos Estudos Pós-Coloniais, criticam os discursos hegemônicos dentro da cultura ocidental. Seu surgimento deu-se aproximadamente na metade do século XX, quando questões que emergiram fora da academia e muitas vezes se chocavam com a dinâmica institucional das disciplinas de gestão foram reconhecidas pelo *British Council*. Começam por refutar a distinção hierárquica que distingue erudição e cultura popular e propõem uma investigação das experiências de grupos sociais historicamente subordinados e explorados.

O legado da ideologia naturalista, que fundamenta a existência de binarismos, - onde o

primeiro termo é sempre superior ao segundo: homem/mulher, heterossexual/homossexual, etc. - repousa sobre a ideia de que existe uma complementaridade entre os sexos, bem como a correspondência de papéis sociais adequados a cada um deles (PINAFI, 2015). De fato, as sociedades, em sua maioria, estão organizadas sob modelos dicotômicos em torno à sexualidade que remetem, por sua vez, a gêneros também dicotômicos. De tal modo, a eleição de um parceiro(a) sexual (homem ou mulher), se diferente, de seu sexo biológico, logo, heterossexual; se igual, homossexual. Ainda de acordo com Pinafi (2015), desta forma, o império das dicotomias traz como resultado a essencialização das identidades sexuais, pois, se não for heterossexual; será seu oposto. Em síntese, pode-se dizer que para a corrente essencialista o sexo e a sexualidade repousam sob uma base conceitual biológica, enquanto para a perspectiva pós-estruturalista o gênero e a identidade sexual são interpretações sociais estruturadas a partir desta base biológica (PINAFI, 2015). Todavia, nem o sexo biológico e nem a sexualidade, estão conceitualmente, livres de influências culturais.

Os teóricos *queer* se concentram em analisar discursos que geram conhecimento sexual por meio de métodos desconstrutivos. Em vez de priorizar a construção social da identidade e examinar empiricamente a sexualidade que leva à categorização ou compreensão dela, o empreendimento *queer* começa com uma desconfiança de sujeitos sexuais estáveis e se concentra em sociedades categóricas e hierárquicas. Em suma, estratégias sociais para normalizar o comportamento. Ao questionar a coerência e a estabilidade nos modelos construtivistas que fornecem uma imagem inteligível e padronizada da sexualidade, a *queeridade* revela um olhar mais aguçado sobre os processos sociais normalizadores que criam categorias, e por sua vez, a classificação produz a ilusão de sujeitos estáveis, identidades e comportamento coerente e regular (MISKOLCI, 2009).

A cultura da heteronormatividade manifesta expectativas, demandas e obrigações sociais que decorrem do pressuposto de que a heterossexualidade é natural e, portanto, fundamental para a sociedade (CHAMBERS, 2003; COHEN, 2005). Para Miskolci (2009), a visão de que a heterossexualidade é compulsória, isso é, ela é uma obrigação, a heteronormatividade pode ser compreendida como sendo um conjunto de códigos de conduta que justificam os processos sociais responsáveis por controlar e regulamentar a vida do indivíduo, controlando como padrão a ideia de que só é possível relacionar-se com outro indivíduo com sexo oposto. Para o autor, esse conjunto de códigos nada mais é do que uma forma contemporânea para formar indivíduos unicamente heterossexuais, onde os mesmos seguem um modelo único de padrão de relacionamento supostamente coerente, tornando a relação homossexual algo não natural e

imoral (MISKOLCI, 2009).

Queer é, assim, considerado uma nova política de gênero cuja realidade pode ser vista em movimentos de travesti, transgênero, não-branco, não-binário, atestando o pluralismo do sujeito (BUTLER, 2015). De acordo com Bento (2006, 2017), os estudos *queer* vão intensificar os projetos feministas, tanto interna quanto externamente, amplificando vozes, fazendo travestis, *drag queens*, *drag kings*, transgêneros, lésbicas, homens homossexuais e bissexuais se tornarem sujeitos que compõem suas identidades, pelo mesmo processo daqueles que se consideram "normais" na sociedade. Assim, na política, a *queeridade* começou a emergir nesse espírito não convencional de alguns membros dos movimentos sociais, expressando a luta para separar a sexualidade da reprodução, enfatizando a importância do prazer e a ampliação das possibilidades de relacionamento.

Conforme Butler (2003), é a estilização repetida do corpo, um conjunto de atos repetidos no interior de uma estrutura reguladora altamente rígida, a qual se cristaliza no tempo para produzir a aparência de uma substância, de uma classe natural de ser. Embora construído socialmente como natural, o gênero é um conjunto de atos, gestos, de signos e normas atualizadas performaticamente a todo o tempo para reforçar a construção de corpos culturalmente viáveis (heterossexuais) ou não.

Segundo Lugones (2008) a colonialidade de gênero é também um eixo organizador da sociedade ao criar categorias opostas de homem e mulher, na qual a última se submete ao primeiro, como um legado da colonização. Com isso a autora se refere a que não somente a colonialidade do poder impôs o dimorfismo sexual e de gênero, mas que tais categorias também fundaram a colonialidade do poder.

Como outros cientistas sociais, os sociólogos muitas vezes tomam o sexo como garantido e se desviam dos modelos de hegemonia social, levando a pesquisas esclarecedoras sobre a construção social da sexualidade, relacionamentos, masculinidade e feminilidade, mas ao tomar Formas normativas que começam com relacionamentos, tendem a reforçar a identidade sexual. Significa o que Foucault denuncia e, além disso, fornece um discurso que aborda uma sexualidade mais nova muitas vezes (MISKOLCI, 2009).

O primeiro volume de "História da Sexualidade" rompeu com a hipótese repressiva que marcava a maioria dos estudos até meados da década de 1970. Segundo Miskolci (2009) vivemos em uma sociedade que, há mais de um século, fala prolixamente de seu próprio silêncio, obstina-se em detalhar o que não diz; denuncia os poderes que exerce e promete libertar-se das leis que a fazem funcionar, ou seja, o filósofo afirmou que a sexualidade não é proibida, antes

fabricada por discursos, ele ao analisar a invenção do homossexual mostrou que identidades sociais são efeitos da forma como o conhecimento é organizado e que tal a ideia social de identidade é naturalizada nos saberes dominantes, a sexualidade tornou-se objeto de sexólogos, psiquiatras, psicanalistas, educadores, para ser descrita e, em simultâneo, regulada, saneada, normalizada por meio da delimitação de suas formas em aceitáveis e perversas. Daí a importância daquelas invenções do século XIX, a homossexualidade e o sujeito homossexual, para os processos sociais de regulação e normalização. A produção social de identidades é "naturalizada" nos saberes dominantes.

Hoje temos uma dualidade, onde, durante os anos onde o presidente Lula e Dilma governaram, a população homossexual teve uma maior visibilidade, conquistando alguns direitos. Em 2019, o Supremo Tribunal Federal seguindo essa ¹mesma visão do governo Lula e Dilma, reconheceram como criminalização a chamada LGBTIfobia, que nada mais é do que induzir, incitar ou praticar atos de discriminação ou preconceito tendo como base a orientação sexual do indivíduo ou mesmo sua identidade de gênero. O artigo 2º da lei 7.716/1989 descreve as condutas e práticas LGBTIfóbicas passíveis de punição (MINISTÉRIO PÚBLICO DOPARANÁ, 2020).

Para o coordenador Núcleo de Proteção aos Direitos da População LGBT do MPPR, o promotor de Justiça Rafael Osvaldo Machado, os delitos cometidos diretamente a população LGBT estão contidos dentro do conceito de racismo social descrito na Lei 7.716/89. O promotor afirma que a constituição federal trata o racismo compreendendo que a sua dimensão não está limitada apenas às características fenotípicas e biológicas do indivíduo. Para o promotor, o racismo social trata-se também da construção histórica de desigualdade onde as pessoas com orientação sexual ou identidade de gênero estão inseridos, justificado pela desigualdade e discriminação sofridas por esse público. Rafael Osvaldo Machado também lembra que não faz muito tempo, os judeus estavam inseridos nesse contexto de racismo social por serem pessoas com aspectos fenotípicos distintos (MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ, 2020).

De acordo com o artigo 5º da nossa Constituição Federal, o racismo é um crime imprescritível, sendo inseridos nesse contexto, as práticas criminosas de motivação LGBTIfóbica, como por exemplo: impedir o acesso a cargos públicos em qualquer esfera

¹ Em 13 de Junho de 2019 - Decisão: O Tribunal, por unanimidade, conheceu parcialmente da ação direta de inconstitucionalidade por omissão. Por maioria e nessa extensão, julgou-a procedente, com eficácia geral e efeito vinculante, para: a) reconhecer o estado de mora inconstitucional do Congresso Nacional na implementação da prestação legislativa destinada a cumprir o mandado de incriminação a que se referem os incisos XLI e XLII do art. 5º da Constituição, para efeito de proteção penal aos integrantes do grupo LGBT [...] - Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4515053>

administrativa do poder público, negar emprego em empresas privadas, impedir o acesso à estabelecimentos comerciais de qualquer espécie, ou negar-se a vender, servir ou atender o cliente ou comprador por motivos de preconceito relacionado à diversidade sexual. De acordo com a lei, o indivíduo praticante de atos preconceituosos pode sofrer pena de até cinco anos de prisão (MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ, 2020).

O outro lado dessa dualidade é o que está sendo vivenciado com o governo de Jair Bolsonaro, que além de não reconhecer os direitos dos homossexuais, ainda incita a descriminalização com discursos homofóbicos como é o caso do discurso ocorrido no estado do Maranhão, já no seu primeiro ano de mandato, onde o mesmo afirma ter “virado boiola” por ter bebido um refrigerante típico do estado, de cor rosa. Tal comportamento é repetido em diversas situações envolvendo a comunidade LGBTQIA+ (CÍRICO JUNIOR; GALVÃO, 2020).

Assim, percebe-se que é necessário que a comunidade LGBTQIA+ não deixe de se manifestar em favor dos seus próprios direitos, porém Círico Júnior e Galvão (2020) recomendam paciência e resistência, enfrentando o preconceito contínuo, tanto da sociedade, quanto das esferas políticas e religiosas, onde o conservadorismo é mais acentuado.

2.3 Homossexualidade nas Organizações

O contexto organizacional envolve diversos aspectos da vida do profissional, como a escolaridade, a classe social, a raça e a orientação sexual. A sexualidade mesmo sendo algo tão inerente a vida do sujeito ainda é algo pouco discutido no ambiente de trabalho (ETRINGER, 1990).

Sexualidade e minorias sexuais constituem tópicos de destaques nas teorias organizacionais, no século XX esses temas eram pouco discutidos nas grandes empresas e pequenas, a relevância era pouco dada à orientação sexual e os seus efeitos potenciais na vida de cada um. (ETRINGER; HILLERBRAND; HETHERINGTON, 1990 p.452).

Buscar esconder sua orientação sexual era a única forma que o sujeito via para evitar a repreensão e resistência por parte das empresas quanto á sua contratação, assim fica claro que o indivíduo gay vem buscando espaço no mercado de trabalho se escondendo atrás da imagem hétero desde então, para superar as dificuldades de inserção na sua carreira profissional (FERREIRA, 2007).

A discriminação baseada na orientação sexual do indivíduo infelizmente é algo bastante

inerente, embora as expressões abertas de discriminação, tais como hostilidade, violência física e psicológica, que violam abertamente as normas sociais, tenham diminuído, formas mais sutis e ambíguas têm se mantido (CORTINA *et al.*, 2013). Marco *et al.* (2015) apontam que o preconceito contra homossexuais se revela por piadas, linguagem depreciativa, estereótipos negativos e comportamento intrusivo. O que afeta tanto profissionalmente o rendimento do sujeito na empresa, quanto na sua vida pessoal.

Segundo Garcia e Souza (2010), o preconceito contra os homossexuais também é identificado no acesso às vagas de trabalho, quando se nega a possibilidade de contratação a homossexuais declarados, isso fica claro na forma como muitas vezes não são levados a sério pelas empresas principalmente se fugirem do “padrão hétero”, visto na forma de como são tratados, quando recebem poucas recompensas ou quase nada de chances de crescimento no trabalho devido unicamente a sua orientação sexual.

O preconceito contra homossexuais na organização é de fato um reflexo do que estes sofrem perante a sociedade. Este preconceito existe, pois, a sociedade tem a homossexualidade como o conceito que homossexualismo é uma doença (SILVA, 2018). Para Ferreira (2007), o preconceito vivido no âmbito organizacional, muitas vezes levam os profissionais homossexuais a demissão sem sanções ou punição decorrente de mau comportamento, ou mau desempenho, sem as devidas medidas tomadas a quem praticou o ato de discriminação. Tendo visto que o preconceito no ambiente de trabalho é algo que pode ser percebido pelos gestores das empresas, essa percepção faz com que o preconceito seja diminuído, mas para isso é necessário a criação de leis internas da organização que acarrete punições á aqueles que cometerem violência verbal e física contra os homossexuais.

Observa-se que o papel da organização na constituição da subjetividade do trabalhador é central, pois esse espaço proporciona a configuração das relações e o compartilhamento de sentidos e significados que os sujeitos vão assumir, orientando suas percepções de si e do mundo (GOULART, 2009). Além de se estruturar como um espaço que emerge das ações desses sujeitos, no movimento dialético, porque organizações e trabalhadores são componentes indissociáveis, pois se penetram e se influenciam.

Nesse contexto, autores como Eccel, Saraiva e Carrieri (2015) afirmam que o indivíduo se percebe como participante dessa instituição e tenta se adequar ao ambiente, sentindo-se muitas vezes excluído. O sujeito tende a se reorientar para se adequar à forma de trabalho da empresa, o que pode lhe causar estresse e sofrimento, fazendo com que o mesmo ainda tenha que se apresentar como alguém que não é. Como exemplo disso, podemos citar os gays

afeminados que tendem a esconder-se em um perfil heterossexual para conseguir algum tipo de sucesso na empresa ou por simplesmente não ser alvo de preconceito e agressão.

A dificuldade de realmente incluir os temas do “diferente” nas discussões do gerenciamento da diversidade organizacional é evidente porque eles não representam os ideais e imagens de sucesso, racionalidade, competência e força que existem diariamente nesses espaços (FREITAS; DANTAS, 2012). Por um lado, há discursos que valorizam a diversidade para promover o conceito de responsabilidade social nas organizações e seu papel no macro contexto; por outro lado, temos as hierarquias sexuais para manter a hegemonia de determinados grupos sociais e valores (MAGALHÃES, ANDRADE; SARAIVA, 2017). Para Chung (1995), no ambiente organizacional a discriminação contra indivíduos LGBT é uma prática comum, o que levou a grupos homossexuais a debater com maior frequência o problema e organizar-se em uma luta contra a violência e preconceito dentro das organizações. Diante a discussão do problema, percebeu-se que as diretrizes de igualdade e proteção constituem mais uma exceção e não regra quando se trata de homossexuais. Para Nunan (2003) o preconceito contra homossexuais nas organizações nada mais é do que um reflexo da sociedade que discrimina o LGBT tomando como base o conceito de que o homossexual é um indivíduo anormal e que se desvia do padrão que a sociedade determina como o certo, o que se denomina como homofobia.

Segundo Ferreira (2007), é possível identificar homossexuais que evitam trabalhar com grupos de trabalho cujos membros são abertamente gays por medo de serem vistos como gays. Também evitaram relacionamentos informais em ambientes de trabalho que induzissem a um sentimento de pertencimento a um grupo e não fossem expostos a possíveis pressões para não revelar sua orientação sexual. Em alguns casos, ficou claro que o que os levou a se comportar dessa forma não tinha nada a ver com preconceito e discriminação, mas com uma tentativa de manter sua sexualidade em segredo.

Para entender melhor o que leva as pessoas a se comportarem de forma intensa e agressiva em relação à homossexualidade, os psicólogos trabalham para descobrir as origens da homofobia. Presumivelmente, alguns homens usam a hostilidade e a violência contra os gays como forma de se sentirem mais seguros em relação à sua sexualidade. Para justificar o preconceito dos homens heterossexuais, estudiosos dizem que ao odiar os gays, eles podem se convencer de que não são gays, principalmente se tiverem dúvidas sobre sua sexualidade (FERREIRA, 2007).

De acordo com essa análise, as defesas contra a própria sexualidade são uma fonte comum de hostilidade em relação aos homossexuais. Essa explicação da homofobia é a mais

antiga, e existe desde pelo menos desde 1914, quando o seguidor de Freud, Sandor Ferenczi, propôs que o gosto dos homens heterossexuais por homens homofóbicos era defensivo e, portanto, descrito como uma reação à sua atração semelhante por outros homens. Outra razão para o abuso homossexual tem a ver com doenças sexualmente transmissíveis. No auge da descoberta da AIDS e de outras doenças relacionadas, havia altos índices de homofobia contra essa minoria, já que os homossexuais são os mais acometidos por essas doenças. Mesmo diante dos esforços educacionais na crença de que é possível contrair a doença pelo contato físico com homossexuais, o medo da AIDS é outro motivo pelo qual lésbicas, gays e bissexuais não são bem-vindos em muitos ambientes. Com o passar do tempo, à medida que os movimentos sociais possibilitaram a disseminação do conhecimento, a discriminação e o preconceito contra as pessoas vivendo com HIV diminuíram, mas não contra os homossexuais (FERREIRA, 2007).

Como reflexo da sociedade, as organizações também têm preconceitos contra esse grupo minoritário. No sentido de que um ambiente ocupacional bastante conservador é geralmente considerado como impossibilitando a expressão da orientação homossexual nas relações de trabalho, Mickens (1994) afirma que "as organizações devem ter em suas políticas uma política que vise a redução da discriminação no ambiente de trabalho". Para ele, essas políticas são necessárias para ganhar a confiança dos trabalhadores gays, pois muitos gays costumam ter experiências negativas no trabalho porque são condenados pela organização. A ignorância, argumenta ele, é o problema, pois muitas empresas investem na gestão da diversidade para destacar a harmonia e a ética, vinculando-as ao aumento da produtividade, mas não quando se trata de gays e lésbicas no trabalho. Mickens (1994) afirma ainda, que as consequências da homofobia podem ser vistas em diferentes níveis, inclusive relacionadas à baixa autoestima entre os homossexuais.

Chung (1995) argumenta que a discriminação ainda existe nas ocupações. Segundo ele, alguns heterossexuais não aceitam homossexuais em determinadas profissões, como professores, clero, babás etc. O argumento para isso se baseia na potencial influência que uma pessoa homossexual exerce em seu relacionamento com outras pessoas, principalmente com crianças, para poder persuadi-las a aceitar e acreditar que a orientação sexual de uma minoria é "normal".

2.1.1. Os Homossexuais no ambiente de trabalho

Croteau, Anderson e Vanderwal (1993), Gays e bissexuais no mundo corporativo

precisam derrubar algumas barreiras. Essas barreiras estão sendo derrubadas e novas oportunidades estão surgindo, mas a discriminação no local de trabalho ainda é generalizada. É possível identificar homossexuais que evitam trabalhar com grupos de trabalho cujos membros são heterossexuais por medo de serem vistos de outra forma. Refletindo que a sociedade e as organizações também têm preconceito contra esse grupo. Verifica-se muitas vezes que um ambiente profissional muito conservador torna impossível expressar a homossexualidade em uma relação de trabalho.

Mickens (1994) afirmou que as organizações devem ter uma política em suas políticas voltadas para a redução da discriminação. Segundo ele, essas políticas são necessárias para ganhar confiança e se diferenciar dos bons profissionais, pois muitos gays e lésbicas costumam ter experiências negativas no trabalho e são repreendidos por seus líderes.

Defender a ignorância é um problema, e algumas organizações estão na vanguarda do investimento na gestão da diversidade para destacar a harmonia e a ética associadas ao aumento da produtividade. No entanto, eles não terão relacionamentos com pessoas gays no local de trabalho. Também relatou que as consequências da homofobia podem ser vistas em diferentes níveis, incluindo aqueles relacionados à autoestima do indivíduo (SILVA; FERRAZ, 2020).

Ainda para Silva e Ferraz (2020) ao analisar gays e lésbicas no ambiente de trabalho, alguns pontos vêm à mente: igualdade de direitos com heterossexuais e, ao fim da homofobia, pode-se apontar que as questões em discussão são muito maiores do que os direitos dos parceiros de planos de saúde (uma), inclui também as relações de poder assimétricas nas organizações e as relações existentes nas sociedades onde a heterossexualidade é a norma. Os autores concordam que é preciso debater assuntos como a identidade homossexual, levando o assunto a resolver questões que impliquem na qualidade de vida do indivíduo LGBT dentro do ambiente de trabalho, melhorando conseqüentemente, seu desempenho dentro da empresa.

É importante destacar também que a proposta de proteção às pessoas LGBT não significa buscar privilégios em detrimento de outros trabalhadores, mas garante a igualdade de tratamento, o respeito às diferenças e, principalmente, a igualdade de condições, direitos e deveres. Conforme relata Saraiva (2012), a naturalização da discriminação legitima lugares e papéis que são aceitáveis e aceitáveis para homossexuais, por exemplo, levando-os a trabalhar como maquiadores e cabeleireiros. No entanto, as ocupações mais complexas no espaço organizacional são aquelas responsáveis por assuntos que encarnam força, determinação e empreendedorismo (heterossexualidade masculina), que são essenciais nas corporações, neste caso, devido ao estigma, a homossexualidade foi marginalizada.

Também envolve pensar a formação de representações sociais relacionadas ao homossexualismo nos espaços organizacionais contemporâneos. Para Moscovici (2009), as representações sociais, além de prescritivas, regularizam objetos, pessoas e acontecimentos, ou seja, exercem um poder sobre sujeitos sociais de difícil enfrentamento. Observe, então, que a função da representação social é tornar familiar o desconhecido para evitar qualquer tipo de alienação do novo. As representações sociais, por sua função, guiarão os sujeitos para o conservadorismo e o tradicionalismo e encontrarão as ferramentas para mantê-los e propagá-los nas instituições sociais.

2.2. A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO PARA SUJEITOS LGBTQIA+

De acordo com Menezes, Oliveira e Nascimento (2018), concordando com os autores já mencionados, afirmam que dentro de uma organização, o preconceito e a discriminação são realidades comuns dos indivíduos cuja orientação sexual é divergente do padrão heteronormativo. Para Medeiros (2007) existem quatro momentos distintos onde é perceptível esse preconceito e discriminação: Na etapa pré-contratual, contratual, desligamento e no pós contrato.

Medeiros (2007) descreve que na etapa pré-contratual os questionamentos e investigações a respeito da vida particular do empregado com o intuito de saber se o indivíduo é ou não homossexual é uma forma de demonstrar discriminação. A postura e comportamento do indivíduo é analisada a fim de verificar se seu comportamento destoa do comportamento cuja empresa define como adequado para o cargo, ou seja, o indivíduo deve agir com padrão heterossexual para ocupar cargo específico. Ferreira e Siqueira (2007) destacam ainda que a orientação sexual ou identidade de gênero diferentes do padrão heterossexual interfere nos processos de seleção, uma vez que no âmbito das organizações, certos cargos estão estereotipados com padrões heteronormativo e que indivíduos LGBT não estão de acordo com os padrões para ocupar cargos específicos.

Tal realidade é presente na vida da população homossexual e em se tratando das pessoas transexuais ou travestis, a discriminação e preconceitos são ainda mais nítidos no mercado de trabalho, principalmente no momento da seleção. Isso interfere de forma direta na inserção dessas pessoas em mercados formais de trabalho, uma vez que na seleção as empresas os excluem logo de imediato, fechando as portas para o indivíduo mostrar seu potencial e profissionalismo, fazendo com que muitos ingressem no mercado informal ou mesmo à práticas

de prostituição, como é o caso de muitas travestis conforme destaca Menezes, Oliveira e Nascimento (2018).

Quando o indivíduo supera a etapa de seleção e é contratado, muitos se sujeitam a ocultar sua sexualidade, comportando-se como um heterossexual, tanto pela necessidade de aceitação, quanto pela necessidade de evitar atos preconceituosos. De acordo com Menezes, Oliveira e Nascimento (2018) o indivíduo que expõe sua orientação sexual acaba sofrendo diversos tipos de discriminação durante o exercício do seu trabalho, sendo muitas vezes excluído por alguns colegas e até mesmo sofrendo sanções veladas de atividades da empresa. Muitos acabam se tornando motivo de piada e chacota por parte dos colegas e de assédio moral dos seus superiores (MEDEIROS, 2007).

Conforme Ferreira e Siqueira (2007) diante de situações como as citadas por Medeiros (2007) e Menezes, Oliveira e Nascimento (2018), o indivíduo passa a sofrer com medo do desemprego ou mesmo dos atos de discriminação, violência e preconceito e tende a esconder a sua orientação sexual. Isso acarreta em diversos problemas como por exemplo a qualidade de vida desse indivíduo, que passa a render menos e trabalhar estressado. As ações discriminatórias tendem a inviabilizar alguns dos direitos básicos de qualquer indivíduo homossexual como por exemplo o direito à igualdade salarial.

Um exemplo claro da descriminalização pode ser demonstrado durante a pandemia de coronavírus surgida em 2019. No relatório “Diagnóstico LGBTQ+ na pandemia” desenvolvido pelo site VOTE LGBTQ e consultoria Box1824, dados demonstram que 6 em cada 10 pessoas LGBTQIA+ perderam o emprego ou tiveram uma diminuição na sua fonte de renda durante os 18 primeiros meses de pandemia. O relatório mostra também que 6 em cada 10 LGBTQIA+ estão fora do mercado de trabalho a mais de um ano. Dos que mantiveram seu emprego, 41% afirmam que, caso perdessem o emprego, não conseguiriam sobreviver por mais de um mês. A situação é ainda pior para os transexuais, que de cada 10 indivíduos, 6 correm sério risco de ficar sem alimentação básica. Outro fator avaliado pelos portais foi a saúde mental da população LGBTQIA+. Mais de 50% dos 7.709 participantes entrevistados, afirmam que sua saúde mental se deteriorou de 2020 a 2021 (CESÁR, 2021).

Esses dados demonstram o nível de exclusão que os indivíduos homossexuais sofrem no mercado de trabalho, na sociedade e até mesmo na família, tornando-se pessoas que lutam sozinhas pela própria existência e pelo direito simples de amar e ser amado. Tal realidade é demonstrada no editorial da revista Rede Brasil Atual, onde o editor Rodrigo Gomes (2015) descreve que 7% das empresas brasileiras entrevistadas pela *Enlances* em 2015 não contratariam

de jeito nenhum, indivíduos homossexuais, muitas apenas por não querer ter sua imagem associada a LGBT. Outro dado desse mesmo estudo revela que 11% dessas empresas entrevistadas até aceitariam contratar homossexuais, porém os mesmos não iriam assumir cargos de liderança e nem de algum destaque.

Sabe-se que políticas e estratégias públicas de inclusão de homossexuais no mercado de trabalho são escassas e que isso não está nas pautas de discussões a respeito do tema (mercado de trabalho), sendo uma luta apenas de entidades organizadas voltadas para esse público. A omissão é clara e a inclusão da diversidade sexual ainda não é de interesse do poder público (FERREIRA, 2007).

3 Percorso Metodológico

Essa pesquisa é classificada como qualitativa, pois “não pretende numerar ou medir unidades ou categorias homogêneas”, além de ser “uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social” (RICHARDSON, 2015, p. 90). Dentre os métodos qualitativos, a técnica utilizada para coleta de dados foi a entrevista semiestruturada que permite uma maior liberdade ao entrevistador para melhor desenvolver o tema, possibilitando assim a possibilidade de explorar amplamente a questão (LAKATOS; MARCONI, 2017).

Para a produção do corpus da pesquisa optou-se pela entrevista semiestruturada. A entrevista semiestruturada é baseada por um roteiro previamente preparado que possibilita a coleta de dados qualitativos e comparáveis, no entanto, a maioria delas são geradas ao decorrer da entrevista (RICHARDSON, 2017). Com base nesta concepção, a abordagem qualitativa corresponde às expectativas do trabalho, pois possibilita a observação e análise dos efeitos de ser homossexual nas organizações, segundo a ótica dos entrevistados, além de possibilitar a identificação das experiências vivenciadas no cotidiano destes profissionais no ambiente de trabalho ou na captação de um emprego.

Utilizou-se como instrumento para a produção do corpus da pesquisa um roteiro de entrevista contendo 12 (doze) perguntas que buscam identificar e analisar os objetivos do trabalho aqui proposto. As perguntas foram classificadas em quatro dimensões: a) vida pessoal; b) orientação sexual; c) sexualidade e o ambiente de trabalho; d) políticas de combate ao preconceito e de apoio aos LGBTQ+.

Os participantes da pesquisa foram selecionados com base nos seguintes critérios de seleção:

- a) População Homossexual;
- b) Residentes na cidade de Picos no Piauí;

c) População em busca de emprego ou ativos de empresas privadas. A escolha dos profissionais homossexuais, residentes em Picos Piauí, se deu para que houvesse uma amostra homogênea contribuindo para uma comparação entre as experiências individuais de cada participante.

O corpus da pesquisa foi produzido a partir da realização e transcrição de 8 entrevistas. Os sujeitos entrevistados eram homossexuais, com faixa etária de 22 a 36 anos, em variados níveis de escolaridade, empregados em instituições privadas e desempregados residentes e domiciliados na cidade de Picos no Piauí (Quadro 1). O acesso aos participantes da pesquisa se deu através de indicação de amigos e colegas de trabalho, assim, pode-se dizer que a amostragem se deu através da técnica denominada de *snowball* (bola de neve).

Para Vinuto (2014) bola de neve é uma forma de amostra que não utiliza uma cadeia de referências, sendo assim, não probabilística, sendo dessa forma, impossível de determinar a probabilidade de seleção para cada participante do estudo, porém, é um meio útil de estudar grupos onde o acesso é mais difícil ou até mesmo quando se trata de temas mais privados. Para a execução da entrevista, primeiramente foi identificado um indivíduo cujo perfil encaixava nos requisitos para público alvo dessa pesquisa, ou seja, um indivíduo que se apresenta como LGBTQIA+. Após a identificação, de um ou mais indivíduo, os mesmos foram apresentando demais pessoas pertencentes a esse grupo pesquisa, formando assim a amostra aqui apresentada.

Após o contato inicial com os participantes, agendou-se uma entrevista com os mesmos, que ocorreram através de chamadas de vídeo no aplicativo *WhatsApp* e também pessoalmente em um ambiente tranquilo possibilitando um local propício e de abertura ao indivíduo. As entrevistas tiveram em média de 00: 40 à 00:50 minutos de conversa, totalizando em torno de 06:00 horas de entrevista, que foram captados por meio do celular e presencial. A partir desse material foram aplicadas as técnicas de transcrição *ipsis litteris* dos áudios obtidos, que consiste em transformar um discurso oral num texto escrito (RICHARDSON, 2017). O processo de transcrição de dados ocorreu no período do dia 22/03 à 16/04/2022, e foram utilizados programas como o *Microsoft Office Word* para transcrição dos discursos em áudio para texto. Isso possibilitou uma melhor sistematização dos tópicos de análises dos resultados e discussões, além de contribuir em uma otimização de tempo e esforços.

Quadro 1 - Perfil dos Entrevistados

Participantes	Idade	Escolaridade	Profissão	Empregado	Cidade/Estado
Renata	22	Ensino Médio	Operador de caixa	Sim	Picos-PI
Carlos	30	Superior Completo	Auxiliar administrativo	Não	Picos-PI
Alice	36	Doutorado	Administrador /Professor	Sim	Picos-PI
José	26	Superior Completo	Professor	Sim	Picos-PI
Marcos	31	Superior Completo	Contador	Não	Picos-PI
Fernando	24	Graduando	Copista de bolo	Sim	Picos-PI
Lucas	24	Ensino Médio	Frentista	Não	Picos-PI
Gabriel	29	Superior Completo	Vendedor	Sim	Picos-PI

Conforme pode ser observado no quadro acima, os participantes da pesquisa são identificados por nomes fictícios, tal procedimento foi utilizado como forma de proteção e garantia de anonimato dos participantes. Autorizando a utilização dos depoimentos captados contanto que a sua identidade fosse preservada, além de possibilitar a desistência da participação na pesquisa.

O método de análise adotado foi a análise de conteúdo, interpretando os dados através da observação das respostas verbalizadas e escritas, analisando a subjetividade presente no tom de voz ou forma de falar. Silva e Fossá (2013) afirma que é necessário uma certa intuição, criatividade e imaginação tanto para compreender os dados quanto para definir o que será analisado.

Nessa pesquisa, a análise dos dados precisou de criatividade para questionar aos entrevistados em meio a uma conversa quando o mesmo não fosse claro na resposta ou superficial. Foi necessário ainda intuição quanto a sutileza de detalhes, uma vez que algumas questões traziam gatilhos emocionais nos entrevistados, fazendo com que os mesmos não soubessem responder ou evitasse tocar no assunto. A intuição então foi necessária para perceber quando o entrevistado se sentia incomodado ou desconfortável com a questão tratada.

O tratamento de dados coletados promoveu uma interpretação consistente em relação às dificuldades de LGBTQIA+ no mercado de trabalho, uma vez que diversas realidades foram apresentadas, porém, ao analisar os dados, foi possível perceber algumas semelhanças entre os entrevistados, dando assim, ênfase ao tema aqui estudado.

A leitura da literatura selecionada e a análise das respostas do questionário aplicado promoveu um maior entendimento quanto ao problema apresentado nessa pesquisa, assim, foi possível construir a apresentação, a discussão e análise do corpus da presente pesquisa.

4. APRESENTAÇÃO, DISCUSSÃO E ANÁLISE DO CORPUS DA PESQUISA

Para realizar a discussão dos resultados, os elementos de análises foram classificados em categorias que visam identificar a frequência de resposta para as questões do roteiro de entrevista. As categorias se dividem em: I) Os desafios de ser homossexual na vida pessoal e profissional; II) As dificuldades da entrada e permanência no mercado de trabalho; III) As práticas homofóbicas no meio organizacional; IV) O papel da organização na promoção da diversidade e de inclusão das pessoas LGBTQIA+.

Tema: Os desafios de ser homossexual na vida pessoal e profissional

O primeiro bloco de perguntas busca identificar as perspectivas e desafios de ser homossexual e quais os impactos na vida pessoal e profissional destes indivíduos na sociedade brasileira segundo a ótica dos entrevistados. Essa categoria se faz necessária para analisarmos os principais constructos sociais do que é ser homossexual, e os impasses vivenciado pelos homossexuais no que tange os medos, preconceitos e a aceitação familiar, além dos relacionamentos com os amigos, colegas e com a sociedade. Ao questionarmos os fatores que os entrevistados acreditam que contribuam para a discriminação contra os homossexuais no contexto social, os depoimentos revelaram o medo de sofrer represarias é um forte fator pra continuar se escondendo atrelada a cultura da heteronormatividade e a própria homofobia foram os principais motivos para marginalização dos homossexuais.

Sinto que o ser humano muitas vezes não se coloca no lugar do outro, talvez por não saber ou simplesmente por ignorância mesmo as pessoas distribuem tanto ódio, repudio a nós homossexuais. (Carlos).

Essa cultura de que o normal é ser hétero e do preconceito se agrava mais ainda ao analisarmos as tradições e o contexto social ao qual o entrevistado estava submetido na fase de desenvolvimento e crescimento. Nota-se que historicamente a dura criação de cidades pequenas do país dificultam a percepção e aceitação sobre o que é ser homossexual, que em grande parte está atrelada ao pouco ou nenhum contato com questões de sexualidade e a ideia cultural e social

de que apenas heterossexuais são “normais”. Essas barreiras de aceitação fazem com que a necessidade de se manter no armário seja ainda maior.

Antes de começar a universidade e conhecer muitas pessoas as quais me identifico era mais difícil, minha família e onde eu estudava antigamente era completamente fechado pra sexualidade pra eles só existi a relação homem e mulher (Alice).

Eu acredito que por não ter contato com pessoas dessas orientações as pessoas do lugar onde eu moro são tão preconceituosas, queria muito morar em uma cidade grande pra fugir de tanta discriminação, e me sentir livre pra ser quem eu sou (Carlos).

Conforme aponta os entrevistados, a cultura da heteronormatividade binária de que só existe dois sexos vigente ainda principalmente em cidades pequenas cria um cenário de críticas e de discriminação não apenas aos homossexuais, mas todas as conjunturas relacionadas a sexualidade. O homossexual ao possuir traços e trejeitos mais afeminados, ou masculinizado no caso das lésbicas são alvo constante de ataques.

Um dos entrevistados evidencia o termo passabilidade comumente usados para se referir ao quanto um homem ou uma mulher trans “passam por” um homem ou uma mulher cisgênero. A ativista trans Daniela Andrade resume a passabilidade de uma forma bem simples: "é quando a pessoa trans é lida pela sociedade como se fosse cis" (NASCIMENTO, 2017). E isso acaba fazendo com que alguns perfis gays não sofram na sociedade, como pode-se observar:

“Eu por ser trans com aparência cis e também as meninas lésbicas com aparência cis conseguimos com certeza passar despercebidos aos olhos dos preconceituosos, e sofrer menos com a homofobia” (Gabriel).

Lembrando: cisgêneros (cis) são pessoas cujo gênero é o mesmo do designado em seu nascimento. Por exemplo, uma pessoa que nasce com uma vagina e se identifica como mulher, independentemente de ser uma mulher hétero ou lésbica.

É possível perceber que Gabriel ao dizer que ele “passa despercebido” diante a sociedade, traz uma reflexão ao quanto que os homossexuais são alvo constante de preconceitos. Os entrevistados relataram que o fato de uma pessoa possuir os trejeitos, vestimentas e falas da comunidade LGBTQ+, tornam esses indivíduos mais vulneráveis a críticas e ataques homofóbicos. A questão do “não tenho problemas com o homossexual, desde que se vista e se comporte “normal” é um termo recorrente no discurso dos entrevistados. Em uma tentativa de contornar essa situação de constante ameaça, observa-se que alguns indivíduos traçam padrões heteronormativos nas formas de se vestir ou de se portar.

No meu caso por ter aparência mais masculina acabo recebendo os mesmos tratamentos que os hetéros, vejo que gays afeminados e trans sofrem mais julgamentos pela sociedade, por ter comportamentos e roupas que não agradam os homofóbicos (Fernando).

Já sofri muito com não poder usar a roupa, o cabelo e maquiagens que eu tanto queria, só pra agradar minha família, depois que sai da casa dos meus pais comecei a ter mais liberdade, me visto como quero amadureci muito, não ligo mais pra opinião de ninguém, mas isso não é fácil me levou muito tempo pra ter a mente que tenho hoje, sou feliz assim. A diversidade é muito grande pra ficarmos trancados em rótulos o importante é cada um respeitar a escolha do outro (José).

Além dos fatores culturais, sociais e históricos as conjunturas vivenciadas pelos homossexuais se distinguem na forma como o indivíduo gerencia a sua sexualidade e decide para quem se assume. Durante a pesquisa uma parte dos oito entrevistados afirmaram ser abertamente assumidos sobre a sua sexualidade para familiares, amigos e no trabalho, e uma parte diz ser assumido apenas para familiares e amigos que no ambiente de trabalho não se sente à vontade para compartilhar sobre isso.

Eu acabei não tendo coragem de revelar nem pra minha mãe nem pra minha chefe com medo do que elas vão pensar de mim se vão começar a me tratar de forma diferente e preconceituosa (Renata).

Tem dias que é difícil, só sou assumida para pessoas próximas no ambiente de trabalho evito ao máximo demonstrar qualquer exposição que sou bissexual, pois tenho receio do que meus colegas vão falar (Renata).

Lido muito bem com a minha sexualidade, sempre me aceitei. Sou assumido para todos os meus amigos e conhecidos, não uso nenhum critério para isso e também não me importo se não me aceitarem (Fernando).

Pode-se perceber que para alguns participantes da pesquisa utilizam o fato de falar abertamente sobre a sua sexualidade é normal. No entanto, o ato de “sair do armário” não se caracteriza como uma atitude fácil para todos os entrevistados. O medo de ataques homofóbicos e a rejeição familiar e de amigos se caracterizam como um dos principais impasses para o indivíduo se assumir como homossexual.

Tenho pavor só em pensar que meus avós saibam e não queiram mais falar comigo, sempre que vou vista-los lá no interior sempre corto o cabelo deixo a barba crescer, pois pra mim fico mais masculino assim, é sempre bom ver eles, mas também angustiante conviver com medo de ser descoberto por algo que eu não tenho culpa de ser (Carlos).

Me assumi aos 24 para minha mãe primeiramente. Após isso, não tive dificuldade nenhuma para me assumir da forma que sou hoje. Alguns "amigos" se afastaram e hoje eu pouco tenho contato com os que sobraram. (Alice).

O receio do isolamento e da exclusão social faz com que a necessidade de permanecer no armário perdurem por bastante tempo, acarretando problemas de relacionamentos e psicológicos.

Antigamente, quando questionada sobre por que de não ter um relacionamento, eu simplesmente dizia que não tinha ninguém e que não estava interessada no assunto no momento pois não tinha tempo para isso, já que sempre estudei muito e priorizei muito minha vida acadêmica. Isso ajudava a manter o foco das pessoas longe dessa área da minha vida. Porém, é visível que isso é de interesse das pessoas e que quando não damos uma resposta definitiva, os questionamentos são constantes. (Alice).

Problemas psicológicos sempre existiram em minha vida. Desde os 5 anos de idade em terapia, porém só entendi que minha sexualidade provinha de um trauma sofrido na infância. Tanto que meu primeiro relacionamento de verdade veio apenas aos 24 anos. (Alice).

Além das relações sociais e familiares, os entrevistados também apontaram a religião como um dos principais fatores que contribuem para a permanência no armário. Conforme apontado por Lopes (2002) a homossexualidade ocupou um espaço de pecado pela igreja e essa doutrinação do gay como pecado cria um cenário de dúvidas e conflitos internos para o próprio indivíduo, que se vê numa posição de negação da sua própria sexualidade.

Fui criado praticamente na igreja, eu gostava muito, e também gostavam muito de mim diziam que eu era bem animado, mas quando fui crescendo acabei me descobrindo homossexual e os olhares pra mim já não eram mais os mesmos. (Gabriel).

Você cresce num ambiente que te diz o que é certo e errado, que o homem nasce pra se casar com a mulher, você escuta que sentir atração por alguém do mesmo sexo é errado e tentação e isso entra na cabeça da pessoa de uma forma que ela já não sabe mais o que fazer e tenta afastar esse sentimento até não aguentar mais, e isso é muito angustiante. (Lucas).

Dessa forma, observa-se que sim há diversos avanços sobre a auto aceitação do indivíduo com a sua sexualidade, no entanto, os homossexuais ainda vivenciam as mazelas de uma sociedade preconceituosa. Conforme Louro (2002) aponta, grande parte desse paradigma está relacionado com a construção histórica sobre o que é ser gay, e essa visão distorcida reforça a necessidade que o indivíduo sente em omitir a sua sexualidade, utilizando critérios religiosos ou heteronormativos como forma de se enquadrar nos padrões impostos pela sociedade.

Tema: As dificuldades da entrada e permanência no mercado de trabalho;

Além das barreiras à inclusão e às relações sociais e familiares, as organizações são descritas como espaços onde as homossexuais precisam gerenciar sua sexualidade para garantir a persistência e a sobrevivência em seu ambiente de trabalho. No nível organizacional, preconceitos e atitudes homofóbicas surgem a cada dia em diferentes formas e níveis hierárquicos. Nesta categoria, os pontos de vista e os desafios que os funcionários LGBT encontram em suas organizações serão trazidos à luz e, a partir desses relatórios, as principais medidas que as empresas estão tomando para reduzir o preconceito e fornece um ambiente propício para funcionários gays serão trazidas à luz.

A relação entre homossexualidade e discriminação por parte de gerentes e supervisores começa antes da contratação de funcionários gays. Na fase de pré-contratação, os recrutadores ou gerentes de área utilizam critérios de gênero para selecionar os funcionários, conforme descrito por Medeiros (2007). Embora nenhum respondente tenha relatado ter sido questionado sobre sua orientação sexual durante as entrevistas, eles apontaram que a seleção é uma questão interna da organização e os candidatos não sabem quais são os critérios utilizados para decidir e se sua orientação sexual sofreu interferência dos recrutadores.

De cada dez entrevistas que fui, minha sexualidade foi motivo de desclassificação em nove. (Alice).

Sempre fico muito ansioso no momento da entrevista, a gente nunca sabe quais os critérios o recrutador utilizou se a pessoa te descartou por que você realmente não tinha os requisitos ou só por que você é gay (Marcos).

Foi perguntado também aos entrevistados se já tiveram alguma experiência negativa no trabalho por ser percebido como homossexual ou, ainda, em decorrências de ser assumido por parte dos colegas de trabalho ou até mesmo do seu chefe.

Sim. Muito preconceito decorre do fato da minha sexualidade dentro do trabalho. Um exemplo claro foi na última faculdade onde lecionei. No curso de ADM eu era a única com doutorado e concorri ao cargo de coordenadora do curso. Tive 98% de aproveitamento no teste de aceitação, além da minha formação, porém, no momento da entrevista ouvi eles falando que meu "jeito de ser" não era "compatível com a imagem da faculdade" e que eu não poderia ser a coordenadora, mesmo tendo sido excelente em todos os requisitos. Motivo pelo qual desisti de ser professora ou ADM, trabalhando agora por conta própria. (Alice).

Muitas vezes, quando consegue entrar em uma organização, um funcionário gay primeiro sente a necessidade de ignorar sua sexualidade ao analisar o contexto em que estava inserido. Essa investigação preliminar se intensifica durante os três primeiros meses de trabalho, período em que os funcionários estão em estágio probatório. Os participantes da pesquisa relataram que, neste momento, apenas as pessoas que se sentiam confiantes e seguras eram as primeiras a aprender sobre sua sexualidade.

Trabalho no meu atual emprego a quatro meses e só a pouco tempo revelei ser bissexual pra os meus colegas de trabalho, mas pra minha chefe não deixo transparecer nada, não sei se ela me demitiria por conta disso, acredito que não, mas prefiro não arriscar (Renata).

O problema do preconceito não é apenas o empregado que opta por ser gay ou não, em alguns casos, o requisito para garantir o emprego é que ele não expresse sua subjetividade com clareza. Segundo os entrevistados, ter que ignorar sua sexualidade para atender aos padrões da empresa é um retrocesso, dadas as barreiras que eles superaram em termos de autoaceitação.

Eu tenho que agir de forma masculina, e minhas roupas tem que seguir esse "padrão". Não posso usar calça apertada, tênis colorido, eu adoro, e também não posso, tem que ser algo mais normal que as pessoas usem, algo mais "hétero". (Carlos).

Para contornar isso, alguns se voltaram para carreiras e organizações que são mais inclusivas para os trabalhadores LGBT.

Há um histórico de ser mais receptivo à diversidade, porém, às vezes, esses campos carregam um viés estereotipado que só reforça a noção de que, por exemplo, como um entrevistado colocou, homens gays afeminados são mais preferíveis em espaços femininos.

Minha vida está assim, no momento encontrei refúgio no comercio porque não consigo trabalho na minha área porque é complicado então tenho que trabalhar no que aparecer, sou gay trans não abro mão dos meus cílios, quase sempre estou totalmente montada, mas isso me beneficia já que meu emprego no momento é o vender maquiagem em uma pequena loja, então acho que é bom para mim está vestida de mulher, lá Todo mundo adora a minha aparência, a maneira como me visto, a maneira como me expresso. Acredito que o ambiente feminino seja mais receptivo por causa do meu jeito afeminado. (Gabriel).

No entanto, ser aberto no trabalho nem sempre é visto como positivo para os funcionários. Além do preconceito e da discriminação, os indivíduos não se sentem à vontade para expressar sua subjetividade nas organizações porque, embora o sexo seja aceitável, o

comportamento e o comportamento dos funcionários não são bem recebidos por gerentes e colegas.

Eu percebo que acabo não me encaixando. Deixo muitas vezes de demonstrar que eu sou realmente, Principalmente em frente ao meu superior lá no trabalho, eu até passo rímel, uma base as vezes, por que eu gosto me sinto mais bonito assim, Nunca vieram falar comigo sobre isso, nenhum superior ou colega de trabalho veio falar comigo sobre isso, mas eu sei que é uma coisa que eles não vêm com bons olhos. (José)

O sexo ainda é visto como um algo negativo na maioria dos casos e, embora existam algumas organizações dão apoio a causa LGBT onde a insegurança e o preconceito manifestam-se como escolha profissional LGBT no local de trabalho e mecanismo de sordidez persistente. A expressão da subjetividade, embora seja um indicador da qualidade de vida dos profissionais, foi vista como barreira para os entrevistados. A forma como colegas e superiores lidam com questões relacionadas à sexualidade pessoal faz com que os funcionários vivam com medo de retaliação ou exclusão da equipe.

Tema: As práticas homofóbicas no meio organizacional;

Este tópico tem como objetivo analisar as principais experiências homofóbicas de funcionários gays. Além disso, buscamos identificar as principais estratégias dos entrevistados para ocultar sua sexualidade e lidar com a homofobia em suas organizações. Os motivos de permanência no armário incluem sentimentos de exclusão, medo da estagnação da carreira e a sensação de que a sexualidade de alguma forma impede o profissional de ser totalmente ativo por medo de retaliação ou julgamento equivocado por parte da equipe ou superior.

Encontro muita dificuldade na entrada de emprego. Já na entrevista é muito difícil passar para as próximas etapas. E quando acontece de ser contratada, a dificuldade é a confiança na capacidade técnica que tenho, o que dificulta muito assumir cargos de maior responsabilidade e hierarquia. (Alice).

Neste caso, Siqueira *et al.* (2009), profissionais gays se sentem desconfortáveis e inseguros ao se assumirem como gays em seu local de trabalho. Alguns entrevistados relataram a necessidade de "se esconder no armário" por causa de preocupações de que sua sexualidade prejudicaria seu avanço na carreira, ou que gerentes e supervisores julgariam os funcionários como não profissionais por causa de sua sexualidade.

Prefiro não me expor, principalmente para esse grupo, uma vez que a sociedade observa muito o estereótipo do indivíduo e não sua capacidade laboral ou técnica. (Alice)

Trabalhar com as pessoas já não é nada fácil, imagina a gente que convive com preconceitos e julgamentos todos os dias mesmo colocando meio que um disfarce hétero, pra diminuir os constrangimentos do dia a dia. (Renata).

É injusto, mas é toda verdade, participei de uma seleção para assumir o cargo de coordenadora no local já era professora, onde eu com toda certeza estava qualificada, mas eu fui claramente excluída por conta da minha sexualidade. (Alice).

Como resultado, o trabalhador se encontra em uma situação hostil que ameaça constantemente sua segurança no emprego. Algumas pessoas traçam estratégias para omitir expressões de sua sexualidade e subjetividade para evitar possíveis conflitos com gestores ou colegas. Os entrevistados relataram uso de roupas e comportamento aceitável em ambientes heterossexuais, além de evitar espaços, lugares e eventos voltados ao público LGBT.

Eu sempre tentava não ter muitos trejeitos na hora de falar ou na hora de andar, procurava utilizar roupas que eram mais aceitáveis no meio hetero, no trabalho principalmente sempre me preocupa se alguma ação minha vai me prejudicar com meus superiores. Não costumo frequentar lugares que são conhecidos como ponto dos gays, na verdade só saio mais pra igreja mesmo sempre bem masculino assim fico livre de qualquer homofobia. (Carlos).

Curiosamente, alguns dos entrevistados também têm uma abordagem da homofobia em sua organização, e somos confrontados com uma estratégia de “gladiadores” que assumem na organização uma postura que enfrenta todas as formas de preconceito e discriminação.

Uma vez entrei na cozinha do local onde trabalho e todos estavam debochando de um cliente que era transexual, achei um absurdo aquilo, claro me coloquei no lugar daquela pessoa não só por que sou lésbica, mas também por que isso é desumano, ninguém sabe o quanto ela enfrenta de preconceito todos os dias. Acabei me exaltando chamando a atenção com todos ali, e não me arrependo (Renata).

Pode-se observar que os indivíduos buscam a igualdade de direitos independente de gênero ou orientação sexual e, às vezes, os funcionários. Empregar essa estratégia é visto pela organização como um funcionário problemático. O resultado final é que as pessoas acreditam que sua sexualidade afeta as oportunidades de trabalho e o avanço na carreira.

Já fui chamado várias vezes a atenção, por acabar discutindo com um colega de trabalho, mas serio não consigo entender como alguém que é professor assim como eu tem a mente tão fechada, fico pensando como que uma pessoa dessas pode ensinar educação ética e respeito aos demais, por conta disso tenho medo de ser demitido, mas me calar não vou. (José).

Diante dos fatos, observou-se que as estratégias de enfrentamento às vezes não são descritas como escolhas pessoais. A necessidade de confrontar e lutar contra os mecanismos tendenciosos da organização é um fator importante para os funcionários gays se sentirem obrigados a desafiar essas ferramentas. Desta forma, ressalta-se a necessidade de políticas de proteção e apoio às pessoas LGBTQIA+ nos contextos acima.

Tema: O papel da organização na promoção da diversidade e de inclusão das pessoas LGBTQIA+.

Essa categoria busca levantar e analisar as principais políticas adotadas pelas organizações com propósito a reduzir o preconceito e promover a igualdade e promoção da diversidade. Além disso, buscou-se explorar a percepção e contribuição dos entrevistados sobre medidas que poderiam ser criadas como forma de combate ao preconceito e homofobia no mercado de trabalho.

No geral, os entrevistados afirmam que nas organizações em que eles estão inseridos não há um código de ética que iniba o preconceito ou promova a diversidade sexual no trabalho.

Olha infelizmente, na empresa da qual eu trabalho, não existe nada disso, não existe nenhum tipo de palestra, nem treinamento, nem atividade, pra trabalhar sobre essas inclusões, não existe de forma alguma. (Fernando).

Apesar de não haver uma norma ou regulamento interno que compreenda a temática da orientação sexual com os seus funcionários, observa-se que a cultura de algumas organizações criam um cenário e sentimento de pertencimento do funcionário que contribui não apenas com um bom relacionamento entre a equipe, mas também, para motivação do funcionário que se vê inserido em uma organização que o aceita da forma como eles são. No entanto, apesar dessa cultura, o relato dos entrevistados evidencia que o discurso da organização nem sempre condiz com as experiências vivenciadas pelos funcionários.

Pela minha percepção geral, existe mudança na questão de aceitação dos LGBTs nas organizações. Porém, não adianta apenas a gestão de pessoas mudar o pensamento em relação a esses profissionais. É necessário que haja um trabalho interno junto aos funcionários héteros. Observar as relações de trabalho e clima organizacional, uma vez que os homossexuais sofrem com piadinhas, olhares atravessados e dificuldades na execução do seu trabalho por conta de outros funcionários que fazem questão de dificultar o trabalho do funcionário LGBT apenas para "sacanear". (Alice).

E isso influencia muito na confiança e na produtividade do funcionário se sentir inserido em algo contribui positivamente numa melhor performance e desempenho do trabalhador.

Me sinto excluído muitas vezes, como se fosse incapaz de resolver certas questões, isso me deixa pra baixo muitas vezes, abala o meu psicológico, mas eu continuo firme mesmo com tanta dificuldade por que eu consigo, por que eu preciso muito desse emprego (José).

Em relação à atual Constituição Federal que criminaliza o chamado LGBTfobia, mesmo a população homossexual tendo mais visibilidade e as atuais conquistas adquiridas pela comunidade LGBT, os entrevistados relatam que há avanços no que tange a equidade social, no entanto, ainda existem diversas lacunas para criação de uma sociedade justa e igualitária em questões de orientação sexual e de gênero e que muitos por medo ou por saber do descaso nem buscam ajuda denunciando. Os entrevistados apontam que a principal falha na constituição está na aplicação da lei e na forma como os juízes interpretam e julgam os casos.

Menos mal que existem leis que punam que comete discriminação, mas sinceramente no meu entendimento e experiência de vida não dá em nada, muitos até debocham se ouvir falar disso, acho que é por isso que tantos LGBT que já sofreram e sofrem humilhações deixam pra lá, se for no trabalho, só o que acontece é que vai demitido e o que fez o preconceito fica lá sem sofrer nada com isso. (Gabriel).

Pra mim eu vejo que teoricamente são muito boas, mas talvez por influência da nossa cultura mesmo elas não vão pra frente, digo assim na forma de execução, a sociedade hétera não se importa então, então tanto faz se vai ser cumprida ou não, só quem passa na pele sabe, por isso falta mais rigor pra garantir a efetivação dessa lei e punição. (Lucas).

Sendo assim questionando-se aos participantes sobre medidas que poderiam ser adotadas com vista a reduzir o preconceito e discriminação aos homossexuais nas organizações e na sociedade, destacam-se as seguintes considerações dos entrevistados as quais ressaltam que a educação é a chave para conscientização sobre a diversidade sexual nas empresas que deve vim desde as escolas.

Acredito firmemente que a medida pra diminuir essa discriminação, seria, acho que não tem outro caminho do que a educação, pois assim se tivesse desde de a formação da vida em sociedade mostrando que isso não é um problema que é algo totalmente normal, quando a gente crescesse não seria tão rejeitado e humilhado por sermos quem somos. (Marcos)

Sim eu percebo que já há um movimento em função da diversidade e aceitação, mas de forma lenta infelizmente. (Carlos).

Enquanto for ensinado nas escolas que só existe dois sexos na aula de ciências e biologia e que isso é o certo e ponto final, e outra forma de amor for retratado como bizarra e totalmente errada, não vai haver dignidade na vida das pessoas homossexuais nem na vida pessoal, acadêmica ou profissional. (Fernando).

Eu penso que pra a pessoa já crescer com a mente aberta as diferenças, as limitações ou seja o que for, deve ser educado em casa, mas também na escola que é um dos seus primeiros contatos com a sociedade pra quando lá na frente ele for dono de uma empresa ou funcionário ele esteja consciente que a igualdade e o respeito a todos inclusive a nós homossexuais é algo indispensável pra qualquer pessoa. (Renata).

Outro ponto recorrentemente levantado pelos entrevistados foi a necessidade da criação de normas e regulamentos pelo Estado que incentivem a inclusão da diversidade nas organizações e que coíba atos e práticas discriminatórias contra a comunidade LGBT no ambiente de trabalho. E que as políticas se é que existem em algumas empresas para promoção de um ambiente sem discriminação e sem homofobia, conforme aponta a fala do entrevistado: “*Não são suficientes, mas já ajudam, na verdade isso não é mais do que a obrigação. Algumas aproveitam unicamente o mês de junho, mês do orgulho LGBTQIA+ para se promover com campanhas em cima disso, mas claro não passa de uma estratégia de marketing, o que eu defendo é que essa conscientização deve ser o ano todo*”. (Fernando).

Não há espaço pra nós homossexuais em certos trabalhos, sempre somos tratados com indiferença. (Marcos).

É preciso punir as pessoas preconceituosas em todos os sentidos, assim como existe políticas de inclusão a minorias e repúdio por parte da sociedade a quem discrimina pessoas portadoras de necessidades especiais, para inclui-las no mercado de trabalho, não digo visto como algum tipo de cota, mas que gerado por um processo de educação continua tanto na escola quanto em casa, que todas as pessoas devem ter oportunidades iguais independente da sua orientação sexual e tudo mais. (Gabriel).

É o seguinte, se os donos de empresas não pegar e demitir aquele funcionário que comete homofobia, não adianta nada, eu acho necessário por quem tem gente que só aprende que é errado fazer mal ao outro quando sofre consequências de ter feito esse mal. (Marcos).

Por fim, mencionou-se a punição como possível solução para cessar o preconceito dentro da organização. Além de práticas extremas como a demissão do homofóbico, também foram citadas estratégias de enfrentamento como forma de conscientização do profissional sobre as diversas subjetividades presentes nas organizações.

CONCLUSÃO

A homossexualidade tem sido um tema bastante abordado na sociedade e no ambiente organizacional, os casos de dificuldades de colocação e permanência no trabalho são constantes, com isso este estudo teve como objetivo demonstrar as dificuldades encontradas por os

homossexuais no mercado de trabalho. Foram entrevistadas 8 (oito) pessoas homossexuais residentes na cidade de Picos no Piauí, dentre elas empregados de empresas privadas na cidade e também desempregadas.

As discursões sobre a sexualidade cresce cada vez mais a cada dia, algumas portas já foram abertas para esta questão, mas falta muito ainda a serem superadas, para que a falta respeito, a desigualdade e a discriminação não sejam mais empecilho na vida da população LGBTQ+. Para os homossexuais os desafios vivenciados no dia a dia estão presente em todas as esferas da vida do qual o sujeito está inserido e na laboral não é diferente.

Por isso, é tão importante a abordagem e conscientização sobre este assunto que permeia a diversidade sexual e de gênero das pessoas, para que todos em geral tenham compreensão e entendimento do que é ser homossexual e todas as suas implicações e desdobramentos. Dada esta abertura, muitos profissionais LGBTQ+ que antes se escondiam por medo, agora se revelem e busquem oportunidade no mercado que antes não era possível.

Analisou-se também compreender se a sexualidade é uma questão que influencia na contratação de pessoas homossexuais; verificar se existem práticas homofóbicas no mercado de trabalho e como elas se manifestam e desvelar quais os impactos da homofobia no trabalho e na vida de sujeitos homossexuais. E Buscou-se também entender os significados dos temas ligados a diversidade sexual, com abordagem as dificuldades de inclusão no meio social e organizacional da pessoa homossexual, como: a homofobia, a discriminação, a desvalorização do trabalho, que atinge tanto a vida profissional, quanto a vida pessoal do indivíduo não hétero.

Ainda que exista diversos obstáculos para inclusão e promoção da diversidade sexual, a comunidade homoafetiva vem conseguindo conquistar muitos dos direitos e privilégios que até então não desfrutavam, como por exemplo, a resignação sexual, que é quando a pessoa nasce com as características sexuais de um sexo, mas deseja mudar para o sexo com o qual se identifica, a alteração do nome no registro civil, o casamento homoafetivo e o direito a adoção a crianças. Fica clara a importância de leis voltadas a saúde pública exclusiva para a comunidade LGBT, e através da portaria nº 2.803 o/a(s) transexuais e travestis foram contempladas com acompanhamento médico e psicológico pelo SUS, Sistema Único de Saúde, o que antes ocorria apenas de forma particular. Por isso todas essas vitórias já são um grande avanço para a sociedade em geral e especialmente para vida dos Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis, Transexuais e *Queer*, contudo o desrespeito, a violência e o medo fazem parte do cotidiano para estas minorias que são vítimas da ignorância de homofóbicos, fisicamente e psicologicamente todos os dias.

Após a pesquisa os resultados encontrados revelam que o medo de sofrer represárias, e exclusão por parte da família, amigos e no ambiente de trabalho, causados por essa cultura machista e heteronormativa e viverem num contexto social que falta instrução e informação e principalmente a homofobia a qual a sociedade impõe são os principais motivos para o indivíduo esconder a sua sexualidade. A religião também implica de forma direta no papel de aceitação da homossexualidade do sujeito, que muitas vezes prefere omitir a sua sexualidade para evitar rejeição por parte da sociedade e dos familiares. As consequências deste preconceito trazem para a vida do cidadão LGBT diversos malefícios contudo psicológicos também, como a depressão, a insegurança, e o medo da exclusão em todas as áreas da sua vida.

Em relação ao campo organizacional, pode-se perceber que a discriminação ao sujeito homossexual começa desde a fase pré-contratual, ou seja no momento da seleção dos candidatos. Como mostrado as empresas usam critérios não desvelados aos concorrentes a vaga, que podem muito bem não serem por motivos profissionais do candidato, para decidir a contratação ou permanência deste colaborador na organização. Justamente por conta disto, para conseguir ingressar e se manter efetivado no trabalho, alguns homossexuais optam por trabalhar em profissões que haja maior aceitação do público LGBT, mesmo que não seja sua área de formação, ou a área que desejavam trabalhar, e assim, carregam uma imagem estereotipada.

E mesmo quando se consegue entrar na empresa a necessidade de se calar quanto a sua sexualidade se dá na tentativa de se manter estável no emprego. O sujeito homossexual usa de diversas estratégias para se manter no armário, dos quais usar padrões heteronormativos, se vestindo e se comportando como cisgênero para mascarar sua sexualidade. Dentre as explicações para não revelarem sua sexualidade as principais são o medo de ser demitido, permanecer estagnado sem perspectiva de crescimento e sofrer homofobia por parte de seus colegas de trabalho e superiores.

De acordo com os desafios vivenciados no ambiente de trabalho, salientou-se os principais meios e instrumentos discriminatórios que as organizações e os funcionários das organizações utilizam para reprimir e discriminar o sujeito LGBT. Entre elas, se destaca piadas de cunho pejorativo, comentários maldosos e preconceituosos que visam a humilhar e constranger o indivíduo. É presente também a desvalorização e desqualificação da confiança na credibilidade e capacidade intelectual e técnica do profissional homossexual, para repreender e punir o trabalhador unicamente por conta de sua sexualidade, em uma forma de preconceito repugnante e velada.

Com respeito a existência de políticas organizacionais voltadas a favor da valorização e conscientização para impedir o preconceito e assim melhorar a vida do homossexual no

ambiente de trabalho, fica claro que a abordagem sobre diversidade sexual é muito fraca ou até inexistente, segundo os sujeitos entrevistados. Percebeu-se que algumas organizações nem tocam no assunto, no mínimo se manifestam no mês de junho, mês da conscientização da luta LGBTQIA+.

Contudo é questionado quais estratégias a serem utilizadas pelas empresas visando combater a LGBTfobia, entre as quais mais citadas destacam-se a criação de normas e regulamentos pelo Estado que incentivem a inclusão da diversidade nas organizações bem estabelecidas, a punição a quem pratica a discriminação e não menos importante a educação que é o que constrói o ser humano em sociedade.

Dessa forma, é visto que mesmo com os avanços que essa comunidade já dispõe, o preconceito ainda é luta presente todos os dias na vida desta população. As piadas, o desrespeito, a homofobia está presente em diversos níveis hierárquicos e de variadas formas. Visto que é necessária muita mais dedicação, diálogos abertos, aberturas para entender a necessidade desta minoria por parte da população, do estado e das organizações. Temos avanços sociais e organizacionais, porém ainda existe um longo caminho a ser conquistado.

Referências

BELLONI, Luiza. 61% dos LGBTs do país escondem sua orientação no trabalho. **Exame**. 2016. Disponível em: <https://exame.com/brasil/61-dos-lgbt-brasileiros-escondem-sua-orientacao-no-trabalho/>. Acesso em: 28 Fev. 2022.

BENTO, Berenice. **A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual**. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.

BENTO, Berenice. **Transviad@s: gênero, sexualidade e direitos humanos**. Salvador: EDUFBA, 2017.

BERNINI, Lorenzo. **Apocalipsis Queer: elementos de teoría antissocial**. Madri: Editorial Egales, 2015.

BUTLER, Judith. **Against proper objects**. Differences: a journal of feminist cultural studies, v. 6, n. 2, p. 1-26, 1994.

BUTLER, Judith. **Cuerpos que Importan: Sobre os límites materiales y discursivos del “sexo”**. Buenos Aires, Barcelona, México: Paidós, 2002.

BUTLER, Judith. **Meramente cultural. El Rodaballo**. Tradução de Alicia de Santos. Buenos Aires, ano V, n. 9, 1998/1999.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais**. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. Departamento de Apoio à Gestão Participativa. Brasília: 1. ed., 1. reimp. Ministério da Saúde, 2013.

CAPRONI NETO, Henrique Luiz. Teoria queer e as diferenças. **Cadernos de Pesquisa**, v. 45, n. 155, p. 221–225, 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/DqSZFmVggdDNjPRBfqQSJsm/?lang=pt>>. Acesso em: 4 Mar. 2022.

CESAR, Caio. **6 em cada 10 pessoas LGBTQ+ ficaram mais pobres durante a pandemia, mostra estudo**. Carta Capital. 2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/diversidade/6-em-cada-10-pessoas-lgbt-ficaram-mais-pobres-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 01 Fev. 2022.

CÍRICO JUNIOR, A.; GALVÃO, C. R. A primeira impressão é a que fica: a discriminação na seleção de trabalhadores LGBTQIA+ em organizações brasileiras. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 1, p. 1996–2008, 2021. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/22761/18245>. Acesso em: 1 Mar. 2022.

CORTINA, L.M.; KABAT-FARR, D.; LESKINEN, E.A, *et al.* Selective incivility as modern discrimination in organizations: **Evidence and impact**. **Journal of Management**, v. 39, n° 6, p. 1579–605, 2013

COHEN, Cathy J. ‘Punks, bulldaggers, and welfare queen: The radical potential of queer politics?’ In: *Black Queer Studies*. E Patrick Johnson and Mae G Henderson, eds. Duke: Duke University Press, 2005.

CHAMBERS, Samuel J. ‘Telepistemology of the Closet; Or, the Queer Politics of Six Feet Under’. **Journal of American Culture**, v. 26, n° 1, p. 24-41, 2003.

CHAUNCEY, George. **Gay New York: Gender, Urban Culture, and the Making of the Gay Male World, 1890-1940**. [s. l.]: Basic Books, 1995.

CHUNG, Y.B. Career decision making of lesbian, gay and bisexual individuals. **The Career Development Quarterly**, v. 44, n° 2, p. 178-186, 1995.

CROTEAU, J. M.; HEDSTROM, S. M. Integrating commonality and difference: the key to career counseling with lesbian women and gay men. **The Career Development Quarterly**, v. 41, p. 201-209, 1993.

ECCEL, C. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v.9, n.1, 1-15, 2015

ETRINGER, Bruce; HILLERBRAND, Eric; HETHERINGTON, Cheryl. The influence of sexual orientation on career decision-making: a research note. *Journal of Homosexuality*, v. 19, n. 4, p. 103-133, set. 1990.

FERREIRA, R. C. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas**. 126 f., Dissertação de Mestrado-Curso de Administração de Empresas, Universidade de Brasília, 2007. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/3329/1/2007_RenataCostaFerreira.pdf. Acesso em: 1 Mar. 2022.

FOLHA VITÓRIA. Discriminação no trabalho é desafio para a governança corporativa. **Dino Divulgador de Notícias**. 2022. Disponível em: <https://www.folhavitoria.com.br/geral/noticia/01/2022/discriminacao-no-trabalho-e-desafio-para-a-governanca-corporativa>. Acesso em: 28 Fev. 2022.

FUNDO BRASIL. (S.d). As dificuldades enfrentadas pelas pessoas LGBTQIA+. **Retrieved from Fundo Brasil**. Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/blog/as-dificuldades-enfrentadas-pelas-pessoas-lgbtqi/>. Acesso em: 02 Fev. 2022.

FREITAS, M. E.; DANTAS, M. (Org.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

GARCIA, A.; SOUZA, E. M. Sexualidade e trabalho: Estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública**, v. 44, p.1353-1357, 2010. doi: 10.1590/S0034-76122010000600005. Acesso em: 25 Fev. 2022.

GÓIS, João Bôscio Hora. Desencontros: as relações entre os estudos sobre a homossexualidade e os estudos de gênero no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 11, n. 1, p. 289–297, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/5vF4F7mKPfNkKFLtsfPgjLM/?lang=pt>. Acesso em: 4 Mar. 2022.

GOMES, Rodrigo. Mercado de trabalho brasileiro ainda é hostil à população LGBT. **Rede Brasil Atual**, 2015. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/05/mercado-de-trabalho-brasileiro-ainda-e-hostil-a-populacao-lgbt-indica-estudo-170/>. Acesso em: 04 Mar. 2022.

GOULART, J. **Teletrabalho: Alternativa de trabalho flexível**. Brasília: Editora Senac, 2009

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003

LOPES, Denilson. **O homem que amava rapazes e outros ensaios**. Rio de Janeiro: Aeroplano, 2002.

LOURO, Guacira Lopes. **Um Corpo Estranho: ensaios sobre sexualidade e teoria queer**. Belo Horizonte, Autêntica, 2004.

LUGONES, María. Colonialidade e gênero. **Tabula Rsa.Bogotá**. nº 9: 73-101, jul-dez,2008.

MAGALHÃES, A. F.; ANDRADE, C. R.; SARAIVA, L. A. S. Inclusão de minorias nas organizações de trabalho: análise semiótica de uma estratégia de recrutamento de uma multinacional de fast food. **Revista Teoria e Prática em Administração**, v. 7, n. 2, p. 12-35, 2017.

MAGALHÃES, Alex Fernandes; SARAIVA, Luiz Alex Silva. Contradições entre Essência e Aparência nos Processos de Empoderamento de Gays em Organizações de Trabalho. *Revista Gestão & Planejamento*, v. 19, nº 1, p.159-176. 2018. Disponível em: 10.21714/2178-8030gep.v19.4669. Acesso em: 24 Fev. 2022.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 7. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

MARCO, D.; HOEL, H.; ARENAS, A.; MUNDUATE, L. Workplaceincivility as modern sexual prejudice. **JournalofInterpersonalViolence**, v. 23, p. 1-27. 2015. doi: 10.1177/0886260515621083. Acesso em: 26 Fev. 2022.

MATTELART, Armand e NEVEU, Érik. **Introdução aos Estudos Culturais**. São Paulo: Parábola, 2004.

MEDEIROS, M. O trabalhador homossexual, o direito à identidade sexual e a não discriminação no trabalho. In: POCAHY, Fernando. (Org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, 2007.

MEDEIROS, Márcia. **O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho**. Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea, p. 81-103, 2007

MENEZES, Moisés Santos; OLIVEIRA, Antônio Carlos; NASCIMENTO, Ana Paula Leite. **LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações**. Conferência Internacional de Estudos Queer. CONQUEER, Abril de 2018. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/editora/ebooks/conqueer/2018/TRABALHO_EV106_MD1_SA7_ID186_04032018135735.pdf. Acesso em: 27 Fev. 2022.

MICKENS, Ed. Including sexual orientation in diversity programs and policies. **EmploymentRelations Today**, v. 21, nº 3. P. 263-275. 1994.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ. **LGBTIfobia é crime e já começa a resultar em denúncias criminais**. Ministério Público do Estado do Paraná. 2020. Disponível em: <https://mppr.mp.br/2020/01/22248,10/LGBTIfobia-e-crime-e-ja-comeca-a-resultar-em-denuncias-criminais.html>. Acesso em: 4 Mar. 2022.

MISKOLCI, Richard. **A Teoria Queer e a Sociologia: o desafio de uma analítica da normalização**. Sociologias, Porto Alegre, ano 11, n. 21, p. 150-182, jan./jun. 2009.

MISKOLCI, Richard. **Teoria Queer: um aprendizado pelas diferenças**. Belo Horizonte: Autêntica, 2012.

MOURA, Renan Gomes. A masculinidade tóxica e seus impactos na vida dos gays dentro das organizações. **Revista Ciências do Trabalho**, v. 0, n. 13, 2019. Disponível em: <<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/194#:~:text=Considera%2Dse%20que%20a%20masculinidade,considerados%20%E2%80%9Cinferiores%E2%80%9D%20perante%20a%20domina%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 4 Mar. 2022.

MOURA, Renan Gomes; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O estigma da feminilidade nas organizações: um estudo a partir da visão de sujeitos gays. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa. RECADM**, v.19 n.2 p.203-226 Maio-Ago 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21529/RECADM.2020009>. Acesso em: 25 Fev. 2022.

NASCIMENTO, V. O que é e porque você precisa entender mais sobre passabilidade. **BuzzFeed**, 2017. Disponível em: <https://buzzfeed.com.br/post/o-que-e-e-porque-voce-precisa-entender-mais-sobre-passabilidade>.
<https://blog.santoadvogadosassociados.com/direitos-lgbt/>

NUNAN, Adriana. **Homossexualidade: Do preconceito aos padrões de consumo**. Rio de Janeiro: Caravansarai, 2003

PARIS, L. 38% das empresas têm restrições para contratar LGBTQI+, diz pesquisa; 'preconceito velado', relata mulher trans. **Retrieved from G1 PR**, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2020/07/01/38percent-das-empresas-tem-restricoes-para-contratar-lgbtqi-diz-pesquisa-preconceito-velado-relata-mulher-trans.ghtml>. Acesso em: 26 Fev. 2022.

PINAFI, Tânia. Do Paradigma essencialista para o pós-estruturalismo: uma reflexão epistemológica sobre sexualidade. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 3, p. 693–700, 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000300013>. Acesso em: 4 Mar. 2022.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social - Métodos e Técnicas**. 4. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

SANTOS, M.P. **A constituição e a administração da identidade de gênero homossexual masculino assumida no trabalho e a sua articulação com o consumo**. Dissertação de Mestrado, Universidade do Grande Rio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2015.

SEDGWICK, Eve Kosofsky. **Tendencies**. Routledge; 1ª edição, 1994.

SILVA, A.H; FOSSÁ, M.I.T. O processo de socialização organizacional como estratégia de integração individual e organização. **Reuna**, v. 18, n. 4, pág. 5-20, 2013.

SILVA, R. D. V. S. **Diversidade nas empresas brasileiras: motivações e estratégias**. 25 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Administração). Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

SILVA, Renan Antônio da; FERRAZ, Renato Ribeiro Nogueira. Um estudo sobre a inclusão dos LGBTTT no mercado de trabalho. **Cad. Gên. Tecnol.**, Curitiba, v. 13, n. 42, p. 33-44,

jul./dez. 2020.

SIQUEIRA, M. V. S.; FERREIRA, R. C.; ZAUL-FELLOWS. Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa. In: **Encontro Anual da Associação Internacional em Administração**, v. 30, 2006, Salvador. Anais. Salvador: ANPAD, 2006.

SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua; LIMA, Helena Karla Barbosa de; ANDRADE, Augusto José de Abreu. **Homofobia e violência moral no trabalho em organizações do Distrito Federal**. Organizações & Sociedade. V. 16, n. 50, p. 447 – 461, 2009.

SPARGO, Tamsin. **Foucault and Queer Theory**. Icon Books uk totem books USA, 1999.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, v.22, nº 44, p.203-220, 2014.



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA
“JOSÉ ALBANO DE MACEDO”**

Identificação do Tipo de Documento

- () Tese
() Dissertação
(X) Monografia
() Artigo

Eu, **Maria Rayla Leal dos Santos**, autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de 02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar, gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação O Preconceito Contra o Homossexual no Ambiente de Trabalho na Cidade de Picos de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 26 de Maio de 20 22

Maria Rayla Leal dos Santos
Assinatura

Assinatura