

# CONDIÇÕES DA DIVERSIDADE SEXUAL EM ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS: REVISÃO DA LITERATURA E AGENDA DE PESQUISA

*Data de submissão: 08/02/2024*

*Data de aceite: 01/04/2024*

### **André Luiz Moleta**

Universidade Federal do Paraná,  
Departamento de Psicologia  
Curitiba- Paraná  
<http://lattes.cnpq.br/0053202137455117>

### **Camila Bruning**

Universidade Federal do Paraná,  
Departamento de Psicologia  
Curitiba- Paraná  
<http://lattes.cnpq.br/0344682572379848>

**RESUMO:** Este trabalho identifica e sistematiza a produção empírica científica brasileira sobre a inserção de lésbicas, gays e bissexuais em organizações brasileiras. A metodologia de revisão sistemática de literatura utilizada foi a proposta “Principais Itens para Relatar Revisões Sistemáticas e Meta-análises” (PRISMA). Os resultados permitiram identificar vinte e quatro artigos, a partir dos quais se pode analisar e sistematizar que a inserção de lésbicas, gays, e bissexuais em organizações de trabalho brasileiras contemporaneamente é marcada por pelos menos seis características: (i) heteronormatividade tomada como norma; (ii) políticas de diversidade que possuem eficiência apenas relativa; (iii) lésbicas,

gays e/ou bissexuais adotam estratégias para elaborar a discriminação, todavia observam consequências contraditórias; (iv) a discriminação sexual é associada a outros fatores de discriminação; (v) há descompasso profissional e impactos subjetivos decorrentes da discriminação; (vi) a discriminação sexual assume diferentes faces. O trabalho apresenta e discute cada uma dessas condições e apresenta uma agenda de pesquisa para a temática.

**PALAVRAS-CHAVE:** Diversidade sexual em organizações; lésbicas; gays; bissexuais; revisão sistemática de literatura.

### CONDITIONS OF SEXUAL DIVERSITY IN BRAZILIAN ORGANIZATIONS: LITERATURE REVIEW AND RESEARCH AGENDA

**ABSTRACT:** This work identifies and systematizes the Brazilian scientific empirical production on the insertion of lesbians, gays and bisexuals in Brazilian organizations. The methodology of systematic literature review used was the proposal “Principais Itens para Relatar Revisões Sistemáticas e Meta-análises” (PRISMA). The results allowed us to identify twenty-four articles, from which it

is possible to analyze and systematize that the insertion of lesbians, gays, and bisexuals in contemporary Brazilian work organizations is marked by at least six characteristics: (i) heteronormativity taken as a norm; (ii) diversity policies that have only relative efficiency; (iii) lesbians, gays and/or bisexuals adopt strategies to elaborate discrimination, however they observe contradictory consequences; (iv) sex discrimination is associated with other factors of discrimination; (v) there is professional mismatch and subjective impacts resulting from discrimination; (vi) sexual discrimination takes on different faces. The work presents and discusses each of these conditions and presents a research agenda for the theme.

**KEYWORDS:** Sexual diversity in organizations; lesbians; gays; bisexuals; systematic literature review.

## INTRODUÇÃO

Este artigo apresenta resultados de uma pesquisa bibliográfica na qual se buscou conhecer sobre como são as condições contemporâneas da diversidade sexual em organizações brasileiras, mais especificamente, sobre as condições de inserção de lésbicas, gays e bissexuais em organizações de trabalho no Brasil. Defende-se que conhecer sobre as condições que vigoram na presença de diversidade sexual nas organizações de trabalho no Brasil é tema importante para o debate democrático, necessário para a promoção de justiça social, uma vez que propõe analisar condições de trabalho de pessoas que fazem parte de grupos tradicionalmente sub-representados, discriminados e prejudicados no acesso/manutenção de emprego/trabalho digno, de qualidade e bem remunerado na sociedade brasileira, sendo uma inserção marcada pela violência e preconceito social.

De acordo com Barreto, Araújo e Pereira (2009), entende-se a orientação sexual como um padrão de comportamento referente às relações de um sujeito; ou melhor, diz respeito ao desejo sexual e afetivo para com outra pessoa, seja do mesmo gênero, de um gênero diferente, ou até mesmo por mais de um gênero. Desta forma, a sigla LGBTQIA+ corresponde a lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexuais, assexuais, sendo que o símbolo + refere-se a outras orientações sexuais, identidades ou expressões de gênero (Reis, 2018, p. 13). Entende-se por (i) lésbica: a pessoa (cisgênera ou transgênera) que se identifica com o gênero feminino e que sente atração por outros indivíduos também do gênero feminino (igualmente, cisgêneros ou transgêneros); (ii) entende-se por gay: pessoa (cisgênera ou transgênera) que se identifica com o gênero masculino e que sente atração por outras pessoas também do gênero masculino (igualmente, cisgêneros ou transgêneros); (iii) entende-se por os bissexuais: pessoas (cisgêneras ou transgêneras) que sentem atração por ambos os gêneros (Barreto, et al., 2009).

De um lugar de discriminação formalizada, da exclusão social e do trabalho, os espaços ocupados por pessoas LGBTQIA+ nas organizações brasileiras têm mudado ao longo da história do movimento LGBTQIA+. Verifica-se em anos mais recentes, como resultado das lutas da população LGBTQIA+, mudanças legislativas, culturais e organizacionais que buscam criar condições de igualdade e respeito à diversidade nas

organizações de trabalho (Carrieri, Souza & Aguiar, 2014). Ainda assim, de acordo com Galeão-Silva e Alves (2002), a discriminação contra a diversidade sexual é algo que ainda se encontra enraizada nas organizações de trabalho tendo efeitos deletérios para a inserção bem sucedida de pessoas LGBTQIA+ nesses contextos. Em se tratando da discriminação direcionada ao público o LGBTQIA+, há um conceito teórico bem estruturado que ajuda a refletir sobre essa realidade: a LGBTQIA+fobia. De acordo com Reis (2018), LGBTQIA+fobia se refere ao “medo, a aversão, ou o ódio irracional a todas as pessoas que manifestem orientação sexual ou identidade/expressão de gênero diferente dos padrões heteronormativos, mesmo pessoas que não são LGBTQIA+, mas são percebidas como tais” (Reis, 2018, p. 35). A LGBTQIA+fobia institucionalizada na cultura nacional brasileira, apresenta-se também nos contextos de trabalho nas organizações. De acordo com Siqueira e Zauli-Fellows (2006), o público com maior marginalização dentro do âmbito organizacional é o de pessoas LGBTQIA+, uma vez que esse espaço é cercado de uma lógica discriminatória para com orientações sexuais diferentes da heterossexualidade.

Compreendida a definição do público LGBTQIA+, e caracterizado o cenário de discriminação e LGBTQIA+fobia que parece ainda demarcar sua inserção no mundo do trabalho no Brasil, a problemática que motiva a presente investigação é a de compreender qual a situação atual da inserção de lésbicas, gays e bissexuais nas organizações de trabalho brasileiras. A forma eleita para se começar a explorar essa complexa problemática, foi buscar identificar o que já se encontra revelado pela academia brasileira nas sobre o tema. Desse modo, definiu-se como objetivo desta investigação identificar por meio de uma revisão sistemática de literatura (RSL), o conhecimento científico produzido no Brasil, em trabalhos empíricos que investigaram organizações brasileiras, publicados nas áreas de Psicologia, Administração e afins, sobre a inserção de lésbicas, gays e bissexuais nas organizações de trabalho brasileiras.

Cabe, portanto argumentar por que é relevante uma Revisão Sistemática de Literatura sobre a inserção de lésbicas, gays e bissexuais nas Organizações de Trabalho brasileiras: revisões sistemáticas de literatura (RSL) tem se tornado cada vez mais importantes como estratégias para se fazer sentido a respeito de que informações são confiáveis e qual o estado da arte da produção científica sobre diversas temáticas, principalmente num contexto como o que atualmente vivemos, marcado, ao mesmo tempo, pela ampla oferta e acesso a informações e pela disseminação de informações falsas e enviesadas (Galvão, Pansani & Harrad, 2015, Franco, Bruning, & Walger, 2022). Pesquisadores, praticantes e militantes podem se beneficiar dessa RSL para acessarem uma caracterização sistematizada sobre a situação contemporânea de inserção de pessoas LGBTQIA+ em organizações brasileiras, além de ser ponto de partida para a realização de novas pesquisas empíricas sobre a temática, uma vez que aponta lacunas no conjunto de pesquisa que já se encontra publicado (Galvão, et al., 2015).

A metodologia adotada nesta pesquisa consiste em uma revisão sistemática de literatura adaptada do método Principais Itens para Relatar Revisões sistemáticas e Meta-análises (PRISMA), detalhes sobre a operacionalização do método PRISMA podem ser encontrados no trabalho de Galvão, et al., (2015). A recomendação Prisma foi desenvolvida com foco em publicações da área da saúde, visando principalmente ensaios clínicos randomizados, mas conforme seus proponentes, trata-se de uma metodologia que pode ser usada como uma base para guia e relato de quaisquer revisões sistemáticas de literatura, casos em que deve-se relatar de forma transparentes os procedimentos metodológicos adotados. Assim, descrevemos em detalhes a seguir os procedimentos realizados.

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho apresenta resultados de uma pesquisa que adotou o desenho de revisão sistemática de literatura adaptada do método PRISMA (Galvão, et al., 2015). Cabe detalhar os procedimentos realizados: Quanto às fontes de informação (Galvão, et al., 2015) foram realizadas buscas de artigos em três diferentes plataformas digitais: Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC); Scientific Electronic Library Online (SciELO); e Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL). A escolha por estas plataformas de pesquisa se deu pelo interesse de identificar produções da área de psicologia, administração e áreas afins.

Quanto às buscas (Galvão, et al., 2015), foram realizadas entre agosto e outubro de 2019, os termos utilizados foram “lésbica”, “lésbicas”, “gay”, “gays”, “bissexual”, “bissexuais”, “homossexual”, “homossexuais”, “LGBT”, “LGBTI+”, “LGBTQIA+” “orientação sexual”, “orientações sexuais”, “diversidade sexual”, “diversidades sexuais”, “discriminação sexual”, “homofobia”, “lesbofobia”, “bifobia”, “LGBTfobia”, “LGBTI+fobia”, “LGBTQIA+fobia” “organizações”, “trabalho”, “profissão” e “emprego”, em todos os índices nas plataformas digitais mencionadas anteriormente. Foram identificados 1115 trabalhos a partir dos critérios de busca acima apresentados. Quanto aos critérios de elegibilidade e o processo de seleção dos estudos (Galvão, et al., 2015), a partir da leitura do título dos 1115 trabalhos encontrados, foram excluídos da análise (i) os resultados duplicados, bem como (ii) os trabalhos que não estavam de acordo com a temática da proposta. Deste filtro restaram 69 artigos.

Procedeu-se então com a leitura dos resumos dos 69 artigos: nessa etapa foram identificados e selecionados apenas (i) artigos científicos; (ii) que relatavam estudos de natureza empírica; (iii) em organizações de trabalho localizadas no B. Essa análise resultou na elegibilidade e seleção de 24 artigos científicos, de autores brasileiros, de natureza empírica, que versavam sobre a inserção de lésbicas, gays e bissexuais em organizações de trabalho brasileiras. O processo de coleta de dados, isto é, de extração de dados dos artigos selecionados (Galvão, et al., 2015) foi realizado um formulário piloto, em que ambos os pesquisadores autores realizaram de forma conjunta a análise de um mesmo

artigo. A partir disso foram estabelecidos os seguintes eixos de análise: com o intuito de identificar o que já se tem evidenciado em pesquisas empíricas sobre a inserção de lésbicas, gays e bissexuais em organizações de trabalho brasileiras, propôs-se analisar: (i) o tema das pesquisas, (ii) seus objetivos, (iii) resultados e (iv) conclusões, bem como (v) os procedimentos metodológicos empregados. Além disso, com o intuito de compreender o contexto de produção destes trabalhos, propôs-se analisar: (vii) o ano em que as pesquisas foram publicadas; (viii) as revistas de publicação das pesquisas, (ix) suas áreas de conhecimento e (x) o extrato de avaliação da revista em que os artigos se encontram publicados; identificou-se ainda (xi) quem são os autores das pesquisas, (xii) suas áreas e graus de formação; (xiii) quais suas instituições de filiação, bem como (xiv) a presença ou ausência de financiamento direto para a pesquisa.

Desenvolvido o formulário de extração dos dados, foram construídas planilhas nas quais cada pesquisador preencheu as informações extraídas da análise dos artigos. Cada pesquisador realizou a leitura na íntegra dos 24 artigos e realizou o preenchimento da planilha de forma individual e independente. As planilhas de ambos os pesquisadores foram então comparadas, a análise conjunta e comparada da extração dos dados não obteve contradições. Os resultados da revisão sistemática de literatura são apresentados e discutidos a seguir.

## RESULTADOS

Serão apresentados nesta seção três eixos de análise sobre os 24 estudos revisados: (i) primeiramente se discutirá sobre o conteúdo dos 24 estudos, isto é sobre quais temáticas eles versam e o que já constataram e concluíram sobre a inserção de lésbicas, gays e bissexuais em organizações de trabalho brasileiras; na sequência, será apresentado sobre (ii) os procedimentos metodológicos que têm sido adotados na publicação brasileira nas áreas de Administração e Psicologia para abordar a temática da inserção de lésbicas, gays e bissexuais em organizações de trabalho; e finalmente, será apresentado sobre (iii) o contexto de produção destas pesquisas, isto é, quem são e onde estão os pesquisadores que trabalham com essa temática no Brasil, bem como em que condições têm realizado suas pesquisas.

### **Inserção de lésbicas, gays e bissexuais em organizações de trabalho brasileiras: o que já se pesquisou e o que já se sabe?**

A partir da revisão sistemática realizada seguindo os procedimentos metodológicos anteriormente descritos foram identificados 24 artigos científicos de natureza empírica que versam sobre a inserção de lésbicas, gays e bissexuais em organizações de trabalho brasileiras. Na Tabela 1 descreve-se a autoria e o ano do artigo, sua temática, a população participante, a revista de publicação e o extrato de avaliação da revista na qual está publicado o trabalho, bem como a grande área de publicação.

Referência	Temática	Participantes	Revista e extrato	Área
Irigaray e Freitas, (2011)	aspectos da subjetividade	lésbicas	Organizações & Sociedade - A2	Adm.
Irigaray e Freitas, (2013)	aspectos da subjetividade	gays e bissexuais	Psi. Política - B2	Psi.
Silva, Bastos, Lima, Ferraz e Cabral, (2013)	aspectos da subjetividade	gays	ADM.MADE - B2	Adm.
Caproni Neto, Saraiva e Bicalho, (2014)	aspectos da subjetividade	lésbicas, gays e bissexuais	Pensamento Contemp. em Adm. - B2	Adm.
Eccel, Saraiva e Carrieri, (2015)	aspectos da subjetividade	gays	Pensamento Contemp. em Adm. - B2	Adm.
Souza, Martins e Souza, (2015)	aspectos da subjetividade	gays	Gestão & Conexões - B4	Adm.
Vitiritti, de Andrade e de Carvalho Peres, (2016)	aspectos da subjetividade	lésbicas, gays heterossexuais	Temas em Psicologia - A2	Psi.
Caproni Neto e Saraiva, (2018)	aspectos da subjetividade	lésbicas, gays e bissexuais	Administração IMED - B3	Adm.
Gomes e Felix, (2019)	aspectos da subjetividade	lésbicas e gays	CEBAPE - Cadernos EBAPE. BR - A2	Adm.
Souza, Bianco e Silva, (2016)	estratégias de “sobrevivência”	homossexuais	Farol – Ver. de Est. Org. e Soc.- B4	Adm.
Pompeu e Rohm, (2018)	estratégias de “sobrevivência”	lésbicas	ADM.MADE - B2	Psi.
Siqueira, Saraiva, Carrieri, Lima e Andrade (2009)	formas de violência e discriminação	gays	Organizações & Sociedade - A2	Adm.
Garcia e Souza (2010)	formas de violência e discriminação	gays	Administração Pública - A2	Adm.
Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010)	formas de violência e discriminação	lésbicas e gays	Administração Contemporânea - A2	Adm.
Caproni Neto e Saraiva (2013)	formas de violência e discriminação	gays	Psicologia Política - B2	Psi.
Souza Junior, Cerquinho, Nogueira e Melo (2013)	formas de violência e discriminação	lésbicas e gays	Pensamento & Realidade - B3	Adm.
Souza e Pereira (2013)	formas de violência e discriminação	Homossexuais	Administração Mackenzie - B1	Adm.
Carrieri, Souza e Aguiar (2014)	formas de violência e discriminação	lésbicas, travestis e transexuais	Administração Contemporânea - A2	Adm.
Pompeu e Souza (2019)	formas de violência e discriminação	lésbicas, gays e bissexuais	Organizações & Sociedade - A2	Adm.

Souza, Silva e Carrieri, (2012)	políticas de diversidade nas organizações	gays	Psicologia & Sociedade - A2	Psi.
Diniz, Carrieri, Gandra e Bicalho, (2013)	políticas de diversidade nas organizações	gays	Economia & Gestão - B2	Adm.
Pompeu e Rohm, (2014)	políticas de diversidade nas organizações	lésbicas, gays e bissexuais	ADM.MADE - B2	Adm.
Santos, Silva e Cassandre, (2017)	políticas de diversidade nas organizações	gays	Carreiras & Pessoas - B4	Adm.
Fraga, Prestes, Rocha-de-Oliveira, Medeiros e Feijó, (2019)	Carreira, crescimento profissional e/ou ascensão hierárquica	casais homoafetivas	Psicologia: Organizações & Trabalho - A2 (psi)	Psi.

Nota: utilizou-se o evento de classificação de Periódicos Quadriênio 2013-2016, por ser o que se encontrava válido no momento da coleta dos dados.

Tabela 1 - Descrição dos 24 artigos analisados

Ao se analisar os objetivos dos 24 trabalhos identificados, foi possível e agrupar os artigos em torno de cinco temáticas: de forma geral, a problemática dos artigos estava associado a: (a) aspectos da subjetividade de lésbicas, gays e/ou bissexuais em organizações de trabalho, tais como a forma como percebem, pensam e sentem sobre seu trabalho, assim como o que fazem para lidar com sua realidade de trabalho; este último aspecto, pela alta incidência que teve nos artigos, foi desdobrada em uma temática própria, qual seja, (b) estratégias de “sobrevivência” de lésbicas, gays e/ou bissexuais em organizações de trabalho; (c) formas de violência e discriminação vivenciadas por lésbicas, gays e/ou bissexuais em organizações de trabalho; e finalmente os trabalhos analisados versavam também sobre (d) políticas de diversidade nas organizações para promoção de inserção de lésbicas, gays e/ou bissexuais em organizações de trabalho e (e) carreira, crescimento profissional e/ou ascensão hierárquica de lésbicas, gays e/ou bissexuais em organizações de trabalho.

Embora partam destes cinco diferentes enfoques, os 24 trabalhos acabam por encontrar resultados e tecer conclusões que se interrelacionam e se sobrepõe, assim, foi possível identificar e agrupar os principais temas observados nos resultados e, consequentemente, nas conclusões dos artigos em seis principais condições da inserção de sobre a inserção de pessoas LGBTQIA+ em organizações de trabalho brasileiras: (i) a heteronormatividade é tomada como norma nas organizações; (ii) as políticas de diversidade nas organizações tem impactos na inserção de pessoas LGBTI+ nas organizações, mas tem sido pouco eficientes; (iii) lésbicas, gays e/ou bissexuais adotam estratégias para lidar com a discriminação, percebem que essas estratégias trazem para eles consequências contraditórias; (iv) a discriminação sexual é associada a outros fatores

de discriminação nas organizações; (v) há descompasso profissional e impactos subjetivos decorrentes da discriminação nas organizações; (vi) a violência contra pessoas LGBTQIA+ nas organizações assume diferentes formas.

A seguir apresenta-se primeiramente o que se identificou a respeito de cada um dos cinco temas anteriormente expostos, e na sequência o que se identificou sobre cada uma dessas seis constatações ou conclusões a respeito da inserção de pessoas LGBTI+ nas organizações.

## **Aspectos da subjetividade**

Os aspectos da subjetividade de lésbicas, gays e/ou bissexuais em organizações de trabalho é uma temática trabalhada em 9 dos 24 artigos: Irigaray e Freitas, (2011); Irigaray e Freitas, (2013); Silva, Bastos, Lima, Ferraz e Cabral, (2013); Caproni Neto, Saraiva e Bicalho, (2014); Eccel, Saraiva e Carrieri, (2015); Souza, Martins e Souza, (2015); Vitoritti, de Andrade e de Carvalho Peres, (2016); Caproni Neto e Saraiva, (2018); Gomes e Felix, (2019). Tratam-se de pesquisas que descrevem aspectos gerais acerca da vida e experiência de lésbicas, gays, e/ou bissexuais nas organizações de trabalho. Analisam a forma como o trabalhador ou a trabalhadora vive e entende a realidade em que está inserido, uma vez que, esta é perpassada por um marcador social que é a orientação sexual. Além disso, também investigam os modos de autopercepção da pessoa LGBTQIA+ mediante sua orientação sexual e o seu contexto de trabalho, seu cargo e também sua representação para com os demais funcionários da empresa. Esses trabalhos evidenciam a existência de sofrimento no trabalho destas pessoas. Parte desses trabalhos focam especificamente nas estratégias que essa população utiliza para dar conta desses contextos de trabalho, por ser um tema especificamente abordado, optou-se por analiticamente separá-lo como um novo tema, que é apresentado a seguir.

## **Estratégias de “sobrevivência”**

Dentre os artigos que abordam aspectos da subjetividade de lésbicas, gays e/ou bissexuais em organizações de trabalho, existem trabalhos que abordam aquilo que estas pessoas fazem para lidar com sua realidade de trabalho. Estes artigos procuram identificar e analisar aquilo que chamam de estratégias de “sobrevivência” de lésbicas, gays e/ou bissexuais em organizações de trabalho e correspondem a 2 dos 24 artigos: Souza, Bianco e Silva, (2016); Pompeu e Rohm, (2018). Tratam-se de pesquisas que se referem às diferentes formas de gerenciamento da identidade e da orientação sexual dos participantes da pesquisa, bem como os comportamentos e posturas adotados pelos trabalhadores para lidar com situações em que a discriminação sexual se faz presente em seu cotidiano. A nomenclatura utilizada para nomear esta seção dos temas é proveniente de um dos artigos aqui analisados: Irigaray e Freitas, 2013.



## Formas de violência e discriminação

A temática das formas de violência e discriminação vivenciadas por lésbicas, gays e/ou bissexuais em organizações de trabalho esteve presente em 8 dos 24 artigos analisados: Siqueira, Saraiva, Carrieri, Lima e Andrade (2009); Garcia e Souza (2010); Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010); Caproni Neto e Saraiva (2013); Souza Junior, Cerquinho, Nogueira e Melo (2013); Souza e Pereira (2013); Carrieri, Souza e Aguiar (2014); Pompeu e Souza (2019). Tratam-se de pesquisas que expõem elementos do contexto de trabalho em que atuam pessoas LGBTI+ caracterizando como se dão as situações de discriminação e violência para com essa população de estudo. Esses trabalhos identificam e buscam analiticamente caracterizar diferentes formas de como a violência se faz presente, bem como de quem ela parte e a quem se dirige nas organizações.

A forma de violência mais recorrentemente identificada nestes trabalhos foi a chamada violência simbólica (Garcia & Souza, 2010, Caproni, et al, 2013, Carrieri, et al., 2014). É frequentemente manifestada por meio de piadas e “brincadeiras” (Irigaray, et al., 2010, Pompeu & Souza, 2019), sendo a discriminação e o assédio moral (Siqueira, et al., 2009, Garcia & Souza, 2010, Souza Júnior, et al., 2013), também apontados como ainda presentes nas organizações.

As pesquisas apontam que a violência é estrutural podendo partir de diferentes pessoas em diferentes cargos nas organizações (Siqueira, et al., 2009), inclusive de pessoas LGBTQIA+ (Souza & Pereira, 2013), e apontam ainda que pessoas que fogem a um padrão de heteronormatividade e que tenham características ditas afeminadas tendem a ser alvo mais frequente (Garcia & Souza, 2010, Souza & Pereira, 2013).

## Políticas de diversidade nas organizações

A temática das políticas de diversidade nas organizações para promoção de inserção de lésbicas, gays e/ou bissexuais em organizações de trabalho é presente em 4 dos 24 artigos: Souza, Silva e Carrieri, (2012); Diniz, Carrieri, Gandra e Bicalho, (2013); Rohm e Pompeu, (2014); Santos, Silva e Cassandre, (2017). Tratam-se de pesquisas que se dedicam a identificar e compreender as políticas de promoção e aceitação da diversidade sexual dentro das organizações. Igualmente, mediante discurso dos participantes, é percebido em alguns casos o descompasso entre teoria e prática no que tange a tais políticas de diversidade sexual.

## Carreira, crescimento profissional e/ou ascensão hierárquica

Carreira, Crescimento profissional e/ou ascensão hierárquica de lésbicas, gays e/ou bissexuais em organizações de trabalho é uma temática abordada em 1 dos 24 artigos: Fraga, Prestes, Rocha-de-Oliveira, Medeiros e Feijó (2019). Trata-se de uma temática que analisa a trajetória de carreira, de progressão ou promoção, crescimento profissional de lésbicas, gays, e/ou bissexuais nas organizações de trabalho.

Apesar da divisão analítica em cinco temas aqui proposta, compreende-se que as temáticas listadas podem ser correlacionadas, de forma direta ou indireta, na evidência de contextos de trabalho em que prevalece a manifestação de alguma forma de discriminação em relação às pessoas lésbicas, gays e/ou bissexuais em organizações de trabalho brasileiras. Seu desdobramento analítico em cinco temas auxilia na identificação de que aspectos dessa realidade têm sido analisados nas pesquisas brasileiras, e começam a permitir um vislumbre do que já se evidenciou, e de possibilidades de novas perguntas que se pode explorar em relação à temática.

Assim como as temáticas dos artigos giram em torno de problemáticas similares, também os resultados evidenciados e as conclusões traçadas são consistentes entre si, não havendo resultados e conclusões contraditórias quando se analisa a totalidade dos artigos. Desta forma, também foram identificados e agrupados os principais temas observados nos resultados e, conseqüentemente, nas conclusões dos artigos, apresentam-se a seguir as seis constatações e conclusões identificadas a partir da análise dos 24 trabalhos aqui revisados:

## **A heteronormatividade é tomada como norma nas organizações**

A heteronormatividade e seus desdobramentos são um dos principais resultados averiguados por meio da análise dos artigos. Há uma imposição da heteronormatividade e de uma dominação masculina nas organizações de trabalho, como apontado nos estudos de Irigaray e Freitas (2011), Cerquinho, et al., (2013), Souza e Pereira (2013), Eccel, et al., (2015) e Caproni Neto e Saraiva (2018).

As mulheres (lésbicas e bissexuais) e os homens com características tidas como afeminadas são os mais prejudicados dentro desta lógica. Neste sentido, é representativa afirmação de Oliveira (2017): “nessa lógica, onde os papéis sexuais definem o papel social, a bicha só pode ser feminina. O feminino é sempre menor” (Oliveira, 2017, p.103). O homossexual afeminado é inferiorizado diante dos demais que não apresentam esta característica.

É importante pontuar que os trabalhos aqui analisados evidenciam que a violência nas organizações de trabalho em relação a lésbicas, gays e bissexuais, parte tanto de heterossexuais como também de pessoas LGBTQIA+. Sobre o comportamento heteronormativo, Souza e Pereira (2013), concluem que “o heterossexismo não está presente apenas em pessoas culturalmente classificadas como heterossexuais, mas também é uma norma socialmente construída pelas relações de poder que também está presente naqueles que, a princípio, estariam subvertendo os padrões heterossexuais de comportamento” (Souza & Pereira, 2013, p. 100).

Entende-se por meio da análise dos artigos que a prevalência de uma cultura heteronormativa é responsável por parte da violência em relação as lésbicas, aos gays e aos bissexuais nas organizações de trabalho brasileiras. Via imposição de um comportamento heteronormativo ocorre discriminação sexual e inúmeras formas de manifestação, seja através de piadas homofóbicas, dos casos de assédio, da impossibilidade de desenvolver uma carreira promissora, ou até mesmo por meio da internalização da discriminação sexual e de suas consequências na subjetividade da população LGBTQIA+.

## **Políticas de diversidade nas organizações tem impactos na inserção de pessoas LGBTI+ nas organizações, mas tem sido pouco eficientes no Brasil**

As políticas de diversidade nas organizações de trabalho importam. Seja a sua presença, a sua ausência, ou até mesmo a sua insuficiência. É um dado de pesquisa consistentemente evidenciado nos trabalhos aqui analisados visto que as políticas de diversidade executadas por organizações brasileiras/localizadas no Brasil têm se apresentado apenas parcialmente eficientes, apontando para um descompasso entre um discurso de valorização da diversidade sexual, pelo reconhecimento da necessidade de inclusão pelas organizações de trabalho e uma prática tímida, leniente, que não ultrapassa consistentemente o nível do discurso, como é evidenciado no trabalho de Diniz, et al. (2013) no qual concluem que, apesar de haver a inserção de políticas como essas nas organizações, é nítida a sua insuficiência, e denunciam; “ressaltamos, primeiramente, a perpetuação de violências e barreiras operadas contra os homossexuais nas organizações” (Diniz, et al., p. 109).

Desta forma, entende-se um descompasso entre teoria e prática no que tange às políticas de diversidade dentro das organizações. No entanto, é preciso reconhecer que a instauração, mesmo que falha destas políticas, já representa um avanço, uma vez que outros artigos aqui analisados revelam uma realidade de trabalho aversiva para lésbicas, gays e bissexuais em seus locais de trabalho. Isto se dá, pois este público não dispõe de políticas que apoiam a diversidade sexual em seus locais de trabalho. Sendo assim, a discriminação permanece presente nas organizações tornando os locais de trabalho hostis para os trabalhadores LGBTQIA+.

## **Estratégias para lidar com a discriminação são colocadas em prática por pessoas LGBTI+ nas organizações e trazem para elas consequências contraditórias**

As estratégias para lidar com a discriminação também configuram importantes resultados e conclusões. Por meio dos artigos aqui analisados foi possível verificar que as lésbicas, os gays e os bissexuais adotam diferentes posturas em relação às violências sofridas nos seus locais de trabalho.

Pesquisas como a de Pompeu e Rohm (2018) e Irigaray e Freitas (2013), concluem que parte das lésbicas, dos gays e dos bissexuais vive o dilema profissional de assumir ou não a sua orientação sexual dentro da empresa em que trabalha e que essa espécie de conflito acaba resultando em diferentes posturas profissionais, sejam elas agressivas ou passivas. De acordo com Irigaray e Freitas (2013), os trabalhadores homossexuais assumidos apresentavam duas posturas distintas no ambiente de trabalho: de enfrentamento e luta por seus direitos; enquanto outros preferiam evitar conflitos. A partir desses dados pode se levantar o questionamento: quais são as razões que levam um trabalhador homossexual assumido adotar uma postura mais ativa, enquanto outro profissional também homossexual assumido evita conflitos profissionais desta ordem? Ademais, foi atestado por meio de outros que trabalhos que outros trabalhadores optam por ocultar sua orientação sexual dos colegas de trabalho. Isto se dá em vista da violência que ainda circunda as organizações de trabalho e a presença de políticas de diversidade fracas.

### **A discriminação sexual é associada a outros fatores nas organizações**

A discriminação sexual associada a outros fatores de discriminação também se faz presente como um importante resultado que leva a conclusões dignas de nota. Dentre os trabalhos analisados, autores pontuaram em suas pesquisas que nos casos das mulheres a discriminação não se restringe apenas a orientação sexual, mas que as trabalhadoras também sofrem com a discriminação associada a outros fatores, como o gênero e a raça.

Essa forma de discriminação é apontada como mais um produto resultante de uma hierarquização social, onde os homens, ou o masculino, são dominantes em relação às mulheres, ou ao feminino (Zamboni, 2016). Isso é evidenciado no discurso das trabalhadoras lésbicas e bissexuais, que, segundo Irigaray e Freitas (2011), sofrem uma dupla discriminação - gênero e orientação sexual. Os autores ainda assinalam que essa discriminação pode ser intensificada se outros fatores forem somados, tais como raça, perfil socioeconômico e padrões estéticos.

### **Há descompasso profissional e impactos subjetivos decorrentes da discriminação**

Para além dos resultados e das conclusões elencadas anteriormente, pode-se afirmar que, de forma geral, todos os trabalhos apontam a questão de que esses trabalhadores precisam realizar ações e/ou adotar estratégias que demandam esforço adicional em relação a trabalhadores em situação de não discriminação para atingir sucesso, crescimento profissional, ou até mesmo para serem respeitados nas organizações. Badgett (1997), já pontuava que nos Estados Unidos o trabalhador homossexual recebia um salário inferior ao trabalhador heterossexual apesar de realizarem as mesmas atividades, os trabalhos aqui analisados evidenciam que ocorre situação semelhante em organizações brasileiras.

Por fim, verificou-se através das pesquisas analisadas um descompasso profissional entre os trabalhadores heterossexuais e os trabalhadores com outras orientações sexuais e que isso pode ser manifestado de diferentes formas. De forma comum, todas as pesquisas demarcam em suas conclusões a existência, a permanência e a influência das inúmeras faces da discriminação sexual.

## **A violência contra pessoas LGBTI+ nas organizações assume diferentes faces**

As faces da violência representam os principais e mais recorrentes resultados das pesquisas aqui analisadas. A escolha por apresentar esta temática apenas posteriormente às demais permite refletir como cada uma delas é causa ou efeito da discriminação sexual.

Os trabalhos exploram como a violência se faz presente nas organizações de trabalho de forma simbólica ao ser manifestada por meio de piadas e brincadeiras. De acordo com Duarte e Duarte (2016) o humor nas organizações pode ser utilizado de diversas formas para melhorar o ambiente de trabalho, trazer motivação, dentre outros benefícios para os trabalhadores e para a organização. Todavia, conforme os trabalhos de Irigaray, et al., (2010) e Pompeu e Souza (2019), o “humor” relacionado a lésbicas, gays e bissexuais é utilizado como ferramenta de repressão. Ou seja, ao considerar o padrão heteronormativo e sua consistente presença nas organizações de trabalho, o que há é uma repressão daquilo que supostamente foge à norma padrão, fazendo com que os trabalhadores com diferentes orientações sexuais não se sintam parte da sociedade e, conseqüentemente, da organização onde trabalham. Ou até mesmo resultando na réplica da violência entre os próprios pares, como o caso da discriminação entre pessoas LGBTQIA+.

A ausência de políticas organizacionais no combate à discriminação apenas reforça a presença de inúmeras formas de violência contra as lésbicas, os gays e os bissexuais nas organizações de trabalho, da mesma forma que uma implementação rasa e falha não é capaz de fazer cessar discriminação sexual. Assim, os trabalhadores que sofrem violência precisam tomar decisões quanto a estes comportamentos. Sejam posturas ativas e agressivas, ou posturas passivas e de silêncio frente ao assédio, ou até mesmo o sigilo total sobre sua orientação sexual e vida pessoal como forma de evitar perseguições.

Considerando essas questões, entende-se a dificuldade de crescimento e ascensão profissional destes. Torna-se duplamente custosa a possibilidade de desenvolvimento da carreira, o que se intensifica ao analisar a presença de outros marcadores sociais.

## **Inserção de lésbicas, gays e bissexuais em organizações de trabalho brasileiras: como já se pesquisou?**

Foi possível observar no que tange aos procedimentos metodológicos adotados nos 24 estudos analisados que todos se tratam de pesquisas realizadas a partir de abordagem qualitativa de pesquisa, tendo sido detalhados os seguintes desenhos de pesquisa: a maioria dos trabalhos assume um desenho de pesquisa do tipo estudo de caso único, sendo presentes também a teoria fundamentada, o método biográfico, pesquisas de campo exploratórias, pesquisas de campo descritiva-qualitativas.

Com relação aos procedimentos utilizados para o acesso a informações, prevalece a utilização de entrevistas individuais únicas e de corte transversal, em que a coleta de informações é realizada em um único contato com cada participante/entrevistado. Foram observados os seguintes procedimentos técnicos: das 24 pesquisas analisadas, 11 utilizaram a entrevista semiestruturada individual de corte transversal como instrumento para a coleta de dados; duas utilizaram a história de oral, duas a entrevista focal, e duas a prática de observação com manutenção de diário de campo também foram mencionados. Os demais instrumentos listados a seguir foram utilizados em apenas um estudo cada: entrevistas semiestruturadas em grupo; entrevistas semiestruturadas em casal; pesquisa documental; estudo baseado em histórias de vida; aplicação de questionário com questões abertas; aplicação de questionário dividido em dois polos com questões estruturais e metodológicas.

Já em relação aos procedimentos técnicos de análise dos dados identificou-se que foi utilizada análise de conteúdo em 9 artigos, análise de discurso em 5 artigos, análise de discurso foucaultiana em 4 artigos, análise crítica do discurso em 2 artigos, e análise de genealogia (método criado por um dos autores em sua tese de doutorado) e a teoria fundamentada, na versão de Charmaz (2014), presente em 1 artigo.

Interessante pontuar que mesmo se declarando como pesquisas qualitativas, grande parte dos procedimentos de coleta utilizados tratam-se de metodologias que buscam uma certa neutralidade e distanciamento entre pesquisador e participantes de pesquisa, esse caráter de neutralidade se faz presente também numa busca de realizar análises objetivas (como no caso da análise de conteúdo), bem como uma não intervenção no campo em estudo, o qual se visa explorar e descrever. É importante ressaltar que a característica mais qualitativa dessas pesquisas se encontra em alguns trabalhos na utilização de técnicas de análise mais críticas à forma cientificista de produção de conhecimento como as análises de discurso, críticas e as análises de embasamento foucaultiano.

Verifica-se aqui que, em seu estado atual, a pesquisa acadêmica nas áreas de Psicologia e Administração sobre a inserção de lésbicas, gays e bissexuais em organizações de trabalho brasileiras privilegiou até o momento a utilização de metodologias de pesquisa não interventivas, individuais e pontuais (recorte temporal transversal, com coleta única),

e identifica-se assim uma lacuna na pesquisa que aponta para a possibilidade de realizar pesquisas-ação sobre a temática, análise de intervenções, mesmo práticas clínicas e sócio clínicas do trabalho que tenham espaço para elaborações coletivas com os participantes.

Quanto aos participantes, os 24 estudos aqui analisados tiveram a participação de 472 pessoas que contribuíram para o desenvolvimento das pesquisas. Na descrição do processo metodológico elaborado em cada uma das pesquisas há informações acerca dos participantes, todavia, em alguns estudos os participantes foram generalizados e descritos apenas como “homossexuais” ou “pessoas com comportamento homossexual”, sem uma especificação de identidade de gênero ou de orientação sexual propriamente dita. Já em outros estudos não há uma especificação das orientações sexuais de todos os participantes envolvidos na pesquisa. Essa ausência ou generalização prejudica o acesso e análise sobre as condições específicas de inserção de cada grupo de diversidade sexual (L, G, B, T, Q, I, A ...). Esta constatação aponta para a necessidade de recomendação de um cuidado na construção dos relatos de pesquisa sobre a população LGBTQIA+, para que os pesquisadores relatem de forma mais específica a caracterização da população em estudo, para que se possa tomar estudos como referência e realizar generalizações teóricas (ainda que as estatísticas possam também ser interessantes).

Ainda sobre às populações estudadas: por meio da análise realizada, constatou-se que a maior parte dos participantes das pesquisas são gays. Isto é, dos 24 artigos analisados, 10 abordam exclusivamente gays como participantes para a pesquisa, enquanto apenas 3 abordam exclusivamente as lésbicas como participantes para a pesquisa e não há nenhum artigo cujo público alvo de seja especificamente pessoas bissexuais. Os demais artigos possuem enquanto público específico de participantes gays e lésbicas juntos, contabilizando 2 referências; já as pesquisas com termos mais abrangentes, tais como “pessoas homossexuais”, ou com “comportamento homossexual”, ou até mesmo em termos como “não-heterossexuais”, contabilizam 9 referências. Verifica-se assim que a publicação nacional sobre a inserção de lésbicas, gays e bissexuais em organizações de trabalho brasileiras têm prioritariamente sido realizada sobre a situação de trabalho e subjetividade de gays (homens homossexuais), ao passo que estudos sobre lésbicas e sua situação específica no trabalho são ainda poucos.

Quanto às profissões, categorias profissionais e cargos dos participantes das pesquisas, tem-se que do total de 472 participantes dos 24 artigos analisados, 10 artigos apresentam seus participantes de forma detalhada no que concerne às informações acerca de suas profissões, categorias profissionais e cargos ocupados, outros 10 apresentam essa informação de maneira generalizada e 4 artigos não apresentam nenhum dado a respeito. Apontamos essa constatação com preocupação, visto que defendemos ser importante conhecer como diferentes contextos de trabalho se relacionam com a situação de trabalho e inserção de lésbicas, gays e bissexuais em organizações de trabalho brasileiras, uma vez que o cargo ou função que se ocupa/desempenha numa mesma organização pode apresentar contextos de trabalhos diferentes em termos de discriminação.

Quanto às organizações que já foram estudadas identificou-se que a inserção de lésbicas, gays e bissexuais em organizações de trabalho brasileiras tem sido prioritariamente investigada em empresas privadas. Dos 24 artigos analisados, 20 apresentam informações que permitem identificar ao menos as áreas de atuação das organizações estudadas: são mais presentes estudos no setor bancário e áreas relacionadas ao direito, à educação e à saúde.

## **Inserção de lésbicas, gays e bissexuais em organizações de trabalho brasileiras: qual o contexto de produção das pesquisas?**

Ao analisar as áreas de publicação verificou-se que grande parte das referências são provenientes de estudos realizados em Administração. Dos 24 artigos analisados, 18 são da área de Administração; os outros 6 são oriundos de estudos realizados na área de Psicologia.

Com relação aos autores das pesquisas, foi verificada a participação de 45 pesquisadores diferentes sendo 24 homens e 21 mulheres ao todo. No tocante a instituição de filiação dos autores, foram constatadas 21 instituições diferentes. Deste total, 15 universidades públicas, 5 universidades particulares e 1 instituto de pesquisa.

Finalizando os dados acerca dos autores identificou-se que grande parte dos pesquisadores possui como formação em nível de Doutorado em Administração ou Doutorado em Psicologia. Foi contabilizado também diversos mestres em Administração (a maioria), e, em menor número, mestres em Educação, Linguística, Medicina, Comunicação e Engenharia de Produção.

Das 24 pesquisas aqui analisadas, apenas 3 apresentam dados sobre financiamento, o qual foi realizado por meio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), esse dado apenas reforça a importância do financiamento (via CNPq/e ou outras instituições) para a realização de novas pesquisas no Brasil. Para além deste dado, foi averiguado que 17 das 24 pesquisas analisadas foram desenvolvidas em Instituições de ensino, Universidades - sendo 9 instituições públicas e 8 instituições privadas -; já as outras 7 pesquisas foram desenvolvidas no âmbito de Associações, como por exemplo a Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD).

Por fim, analisando as revistas de publicação dos estudos selecionados, foi identificada a publicação sobre a temática em 17 revistas diferentes. As revistas *Organizações & Sociedade* (classificação A2) e *Psicologia Política* (classificação B2) são as possuem maior número de publicações dentre as referências selecionadas, 3 artigos cada. Ademais, foi consultada a avaliação das revistas e verificou-se que: dos 24 artigos, 10 foram publicados em revistas de avaliação A2; 1 artigo foi publicado em uma revista de avaliação B1; 8 artigos foram publicados em revistas de avaliação B2; 2 artigos foram publicados em revistas de avaliação B3; e por fim, 3 artigos foram publicados em revistas de



avaliação B4. Esses dados são importantes para realizar uma análise acerca da relevância das pesquisas sobre a temática em questão. Desta forma, verifica-se que a temática sobre inserção de lésbicas, gays e bissexuais nas organizações de trabalho brasileiras, apesar de recente, tem ganhado força.

## **Conclusões, considerações finais e agenda de pesquisa**

Seguindo o método de agenda de pesquisa presente no estudo de Coura, de Freitas Dias, Athayde, Demo, e Costa (2020), a presente seção irá expor as conclusões provenientes dos resultados obtidos e expor também sugestões de pesquisas sobre a temática em evidência.

Sobre a publicação dos estudos, alega-se que a produção de pesquisas sobre esta temática em específico é relativamente recente, iniciando em 2009 e com pico de publicação em 2013 e uma nova ascensão nos anos de 2018 e 2019, apresentando relevância no cenário nacional e internacional.

Há a necessidade de abordar esta temática a partir de outros métodos que vão para além do estudo de caso, uma vez que não foram identificadas pesquisas de natureza quantitativa sobre este tema, por exemplo. Outra possibilidade consiste em desenvolver pesquisas sobre a presente temática a partir de outros métodos que proporcionam uma generalização ou mesmo dados estatísticos e epidemiológicos sobre a realidade desta população e sua condição de saúde e qualidade de vida no trabalho.

Os estudos apontam para o descompasso profissional, a dificuldade aceitação e crescimento na organização, bem como os conflitos destes trabalhadores em assumir ou não sua orientação sexual no seu trabalho, mediante aversão resultante da violência para com orientações sexuais diferentes da heterossexualidade nos seus respectivos locais de trabalho.

Mais uma problemática identificada é o descompasso entre “teoria” e “prática” das políticas de diversidade dentro das organizações. De forma explícita, os estudos que investigam este tópico expõem que essas políticas são insuficientes. Portanto, é viável questionar como se dá a constituição e a implementação dessas políticas de diversidade dentro das organizações configurando uma maneira de compreender a causa de sua insuficiência.

Outra questão relevante é a imposição dos ideais relativos à masculinidade e, conseqüentemente, a heteronormatividade. Isto é, como já descrito, essa imposição é aversiva e causa sofrimento a essa população; e aqui se destaca que este sofrimento é intensificado de forma geral no caso das mulheres e no caso dos homens afeminados. Logo, é imprescindível considerar enquanto futuras pesquisas, de que maneira se dá a trajetória profissional de cada uma dessas identidades, considerando os impasses resultantes dos diferentes marcadores sociais que permeiam a vida destas trabalhadoras e destes trabalhadores.

Com relação aos participantes das pesquisas, foi verificado que os gays constituem o público mais pesquisado, ao passo que existem poucos estudos sobre lésbicas e que não há nenhum estudo exclusivo sobre bissexuais nas organizações de trabalho. A partir disso, destaca-se a importância de produzir estudos na área organizacional, que contemplem outras populações, além dos gays, dentro da comunidade LGBTQIA+.

Outro dado importante acerca dos participantes da pesquisa está relacionado à ausência de detalhamento no relato das pesquisas referentes às suas profissões/cargos/etc. Entende-se através destas pesquisas, que o que acontece com as lésbicas, os gays e os bissexuais é independente de sua profissão, categoria profissional, cargo na organização, entre outros. Os trabalhos até aqui publicados parecem concordar que esse público enfrenta discriminação, mas não se pode assumir que as dificuldades encontradas se colocam de maneira semelhante a todas as pessoas LGBTQIA+ em qualquer organização, profissão, cargo, ou posição hierárquica. Por isso, aponta-se para a necessidade de realizar pesquisas que compreendam as particularidades e peculiaridades (i) dos diferentes contextos de trabalhos, (ii) de pessoas com diferentes identidades LGBTQIA+, em (iii) diferentes organizações de trabalho.

Por fim, se aponta para o fato de que a maior parte dos estudos analisados são provenientes da área da administração, constatando um baixo número de estudos sobre a inserção de lésbicas, gays e bissexuais nas organizações de trabalho a partir de um olhar da psicologia. Considerando este dado, propõe-se que, a partir da psicologia, poderiam ser realizados novos estudos que contemplassem como a vivência em diferentes contextos de trabalho se relacionam com a produção de subjetividade, saúde, adoecimento, prazer e sofrimento desses diversos trabalhadores, bem como investigassem impactos da LGBTQIA+fobia presente nas organizações na subjetividade desta população; investigação da réplica do comportamento heteronormativo por parte de pessoas LGBTQIA+ nas organizações de trabalho; investigação da causa das posturas agressiva e passiva dos trabalhadores LGBTQI+ diante da violência presente nas organizações; dentre outras possibilidades. Pontua-se a necessidade de uma agenda de pesquisa em psicologia que caminhe no sentido de identificar e desenvolver práticas de atuação a partir da psicologia que colaborem no estabelecimento de contextos de trabalhos mais inclusivos, seguros e democráticos.

Já em relação às possibilidades de pesquisa na área da administração é possível destacar a investigação sobre as políticas de diversidade; investigação da qualidade de vida no trabalho de pessoas LGBTI+; além de pesquisar como se dá a relação entre orientação sexual e trabalho em categorias profissionais não tão formais que estão além daquelas citadas nesta pesquisa. Enfim, destaca-se aqui também a necessidade de ser pensar em práticas inclusivas a partir da área da administração, ou seja, pensar de que maneira a área da administração pode colaborar para a construção e a consolidação de contextos organizacionais livres da discriminação sexual.

## REFERÊNCIAS

- Badgett, M. L. (1997). Vulnerability in the workplace: evidence of anti-gay discrimination. **Angles: The Policy Journal of the Institute for Gay and Lesbian Strategic Studies**, 2(1), 1-4.
- Barreto, A., Araújo, L. & Pereira, M. (2009). **Gênero e diversidade na escola: formação de professoras/es em Gênero, Sexualidade, Orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais**. Livro de conteúdo.
- Bento, B. A. M. (2008). **O que é transexualidade** (1ª ed.). Brasiliense.
- Caproni Neto, Henrique Luiz, & Saraiva, Luiz Alex Silva. (2013). Violência simbólica nas trajetórias profissionais de homens gays de Juiz de Fora. **Revista Psicologia Política**, 13(26), 93-110. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1519-549X2013000100007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2013000100007)
- Caproni Neto, H. L., & Saraiva, L. A. S. (2018). Masculinidades, Trabalho e Reprodução de Preconceitos: Um Estudo com Trabalhadores Gays, Lésbicas e Bissexuais. **Revista de Administração IMED**, 8(1), 191-215. <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2018.v8i1.2201>
- Caproni Neto, H. L., Saraiva, L. A. S., & Bicalho, R. A. (2014). Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, 8(1), 86-103. <https://doi.org/10.12712/rpca.v8i1.316>
- Carrara, S. L. (2019). O movimento LGBTI no Brasil, reflexões prospectivas. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde**, 13(3). <http://doi.org/10.29397/reciis.v13i3.1866>
- Carrieri, A. P., Souza, E. M., & Aguiar, A. R. C. (2014). Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, 18(1), 78-95. <http://doi.org/10.1590/S1415-65552014000100006>
- Coura, K., Dias, G., Athayde, A., Demo, G., & Costa, A. (2020). Saturado, maturado ou em ascensão? Por qual caminho permeiam as bibliometrias da área de Gestão de Pessoas? **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)** | ISSN-e: 2237-1427, 10(1). <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/42217>
- Diniz, A. P. R., Carrieri, A. P., Gandra, G., & Bicalho, R. A. (2013). Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. **Revista Economia & Gestão**, 13(31), 93-114. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2013v13n31p93>
- Duarte, S. R., & Duarte, L. C. R. P. (2016). O humor nas organizações: Um estudo epistemológico. **Revista Hospitalidade**, 13(2), 336-357. <https://revhosp.org/hospitalidade/article/view/664>
- Eccel, C. S., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. P. (2015). Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, 9(1), 1-15. <https://doi.org/10.12712/rpca.v9i1.465>
- Fraga, A. M., Prestes, V. A., Rocha-de-Oliveira, S., Medeiros, I. B. D. O., & Feijó, C. D. S. (2019). " Para além do arco-íris": trajetórias de carreira de casais homossexuais. **Revista psicologia organizações e trabalho**. Brasília. Vol. 19, n. 3 (jul./set. 2019), p. 662-670. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16469>

Franco, P. P., Bruning, C., & Walger, C. de S. (2022) Assédio Moral em Organizações de Trabalho: uma revisão de literatura sobre possibilidades de intervenção. **XI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD - EnEO 2022**.

Galeão-Silva, L. G. G., & Alves, M. A. (2002). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, 44(3), 20-29. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902004000300003>

Galvão, T. F., Pansani, T. D. S. A., & Harrad, D. (2015). Principais itens para relatar Revisões sistemáticas e Meta-análises: A recomendação PRISMA. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, 24, 335-342. [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2237-96222015000200335](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2237-96222015000200335)

Garcia, A., & Souza, E. M. (2010). Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública**, 44(6), 1353-1377. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122010000600005>

Gomes, R., & Felix, B. (2019). O 'Self' no Armário: Uma Teoria Fundamentada sobre o Silêncio de Gays e de Lésbicas no Ambiente de Trabalho. **Cadernos EBAPE.BR**, 17(2), 375-388. <https://doi.org/10.1590/1679-395174796>

Irigaray, H. A. R., & Freitas, M. E. (2011). Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade**, 18(59), 625-641. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302011000400004>

Irigaray, H. A. R., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. D. P. (2010). Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, 14(5), 890-906. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000500008>

Irigaray, H. A., & Freitas, M. E. (2013). Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. **Revista Psicologia Política**, 13(26), 75-92. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1519-549X2013000100006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2013000100006)

Oliveira, M. R. G. (2017). **O Diabo em forma de gente: (r)existências de gays afeminados, viados e bichas pretas na educação**, [tese de doutorado, Universidade Federal do Paraná]. Acervo Digital UFPR. <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/47605/R%20-%20T%20-%20MEGG%20RAYARA%20GOMES%20DE%20OLIVEIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pompeu, S. L. E., & Rohm, R. H. D. (2018). Gerenciamento da Identidade e Estratégias de Enfrentamento da Discriminação no Trabalho Usadas por Mulheres Homossexuais. **Revista ADM. MADE**, 22(3), 1-21. <https://doi.org/10.21714/2237-51392018v22n3p001021>

Pompeu, S. L. E., & Souza, E. M. D. (2019). A discriminação homofóbica por meio do humor: naturalização e manutenção da heteronormatividade no contexto organizacional. **Organizações & Sociedade**, 26(91), 645-664. <https://doi.org/10.1590/1984-9260912>

Reis, T. (2018). **Manual de comunicação LGBTI+** (2ª ed.) [Manual]. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI/ GayLatino. <https://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>

Rohm, R. H. D. & Pompeu, S. L. E. (2014). A Homofobia como um fator determinante nas práticas discriminatórias para a produção de subjetividades: um estudo com pessoas homossexuais em empresas do Rio de Janeiro. **Revista Psicologia Política**, 14(30), 347-365. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1519-549X2014000200009](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2014000200009)

- Santos, N. S., Silva, L. F. M., & Cassandre, M. P. (2017). Quem Disse Berenice, Que Ser Gay É Ser um Bom Vendedor de Lojas de Shopping?. **Revista de Carreiras e Pessoas**, 7(3), 88-112. <https://doi.org/10.20503/recape.v7i3.32513>
- Silva, A., Bastos, G. M. F., Lima, T. C. B., Ferraz, S. F. S., & Cabral, A. C. A. (2013). Sentido do trabalho e diversidade: um estudo com homossexuais masculinos. **Revista ADM.MADE**, 17(2), 85-105. <http://periodicos.estacio.br/index.php/admmade/article/view/515>
- Siqueira, M. V. S., & Zauli-Fellows, A. (2006). Diversidade e identidade gay nas organizações. **GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**. <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/article/view/21552>
- Siqueira, M. V. S., Saraiva, L. A. S., Carrieri, A. D. P., Lima, H. K. B. D., & Andrade, A. J. D. A. (2009). Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **Organizações & Sociedade**, 16(50), 447-461. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300003>
- Souza Júnior, A. A., Cerquinho, K. G., Nogueira, R. J. D. C. C., & de Melo, D. R. A. (2013). Aspectos da dominação masculina no assédio moral ao profissional homossexual no polo industrial de manaus. **Pensamento & Realidade**, 28(1). <https://revistas.pucsp.br/pensamentorealidade/article/view/15721/11785>
- Souza, E. C. P., Martins, C. B., & Souza, R. B. (2015). As representações sociais de secretários executivos gays: questões de gênero e diversidade no trabalho. **Gestão & Conexões**, 4(1), 116-139. <http://www.periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/8283> <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2014.4.1.8283.116-139>
- Souza, E. M. D., Silva, A. R. L. D., & Carrieri, A. D. P. (2012). Uma análise sobre as políticas de diversidade promovidas por bancos. **Psicologia & Sociedade**, 24(2), 315-326. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822012000200009>
- Souza, E. M., & Pereira, S. J. N. (2013). (Re)Produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **Revista de Administração Mackenzie**, 14(4), 76-105. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000400004>
- Souza, E. M., Bianco, M. F., & Silva, P. O. M. (2016). Análise arqueológica das estratégias utilizadas por homossexuais no trabalho bancário. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, 3(6), 13-65. <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/2520>
- Supremo Tribunal Federal. (2013, 20 de maio). **Resolução sobre casamento civil entre pessoas do mesmo sexo é aprovada pelo Conselho Nacional de Justiça** [Notícia]. Recuperado em: <https://www2.stf.jus.br/portalStfInternacional/cms/destaquesNewsletter.php?sigla=newsletterPortalInternacionalDestaques&idConteudo=238515>
- Supremo Tribunal Federal. (2019, 13 de junho). **STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer omissão legislativa**. [Notícia]. Recuperado em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010>
- Vitiritti, B., de Andrade, S. M. O., & de Carvalho Peres, J. E. (2016). Diversidade sexual e relações profissionais: concepções de médicos e enfermeiros. **Temas em Psicologia**, 24(4), 1389-1405. <https://doi.org/10.9788/TP2016.4-11>
- Zamboni, J. (2016). **Educação bicha: uma a(na[!])rqueologia da diversidade sexual** [tese de doutorado, Universidade Federal do Espírito Santo]. [http://portais4.ufes.br/posgrad/teses/tese\\_9475\\_Educa%E7%E3o%20Bicha%20%5B%20TESE%20%5D.pdf](http://portais4.ufes.br/posgrad/teses/tese_9475_Educa%E7%E3o%20Bicha%20%5B%20TESE%20%5D.pdf)