

Medo e preconceito: experiências de transgêneros no contexto organizacional

Fear and Prejudice: Transgender Experiences in the Organizational Context

Leandro Borges Cândido¹ , Cintia Rodrigues de Oliveira Medeiros² 

As formas de discriminação contra gêneros que emergem nas relações de trabalho já foram objeto de diversos estudos, no entanto, existe uma lacuna no que tange às experiências dos transgêneros dentro das organizações. Nesse sentido, a partir da ótica da teoria queer, de desconstrução e questionamento das categorias convencionais, buscamos analisar as experiências de pessoas transgêneras nas organizações, no tocante às formas de discriminação que emergem nas relações de trabalho. Para tanto, realizamos uma pesquisa empírica, entrevistando oito pessoas transgêneras sobre suas experiências no trabalho. Como resultados, mostramos as diferentes formas de preconceito e discriminação percebidas pelas pessoas entrevistadas, nas relações de trabalho, bem como as implicações sociais e psicológicas que essas podem causar. Esses resultados apontam ainda para a necessidade de ampliar os estudos sobre a presença de pessoas transgêneras nas organizações, sob uma ótica de desconstrução de gênero e sexualidade.

Palavras-chave: Identidade de gênero. Organizações. Teoria Queer.

The discrimination against genders in the work relations were already object of many studies, however, there is a gap with regard to the experiences of transgender people within organizations. In this sense, from the view of the Queer Theory, of deconstruction and questioning of conventional categories, we seek to analyze the experiences of transgender people in organizations, regarding the forms of discrimination in work relations. Therefore, we carry out an empirical research, interviewing eight transgender people about their work experiences. As results, we show the different forms of prejudice and discrimination against perceived by the people interviewed in work relationships, as well as the social and psychological implications these may cause. These results point to the necessity of expand studies about the presence of transgender people in the organizations, under a view of deconstruction of gender and sexuality.

Keywords: Gender identity. Organizations. Queer Theory.

Autor correspondente:

Cintia Rodrigues de
Oliveira Medeiros²

E-mail: cintia@ufu.br

Endereço: Universidade
Federal de Uberlândia. Av.
João Naves de Ávila, 2121
- Bloco 1F - Santa Mônica,
Uberlândia/MG -
38400902, Brasil.

Declaração de Interesses:

Os autores certificam que não possuem implicação comercial ou associativa que represente conflito de interesses em relação ao manuscrito.

¹ Universidade Federal de Uberlândia/UFU

² Professora Adjunta dos cursos de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Gestão e Negócios, Universidade Federal de Uberlândia/UFU

INTRODUÇÃO

Em um contexto global, muito tem sido discutido sobre a posição de pessoas transgêneras na sociedade. Temos exemplos no âmbito escolar, no qual o número de crianças e adolescentes que adotam identidade de gênero diferente do seu sexo biológico tem crescido e, com isso, a necessidade de uma maior aceitação e adequação por parte das escolas. Podemos mencionar no âmbito público casos como o da cartunista Laerte, que, desde 2010, adotou uma nova identidade de gênero e vem lutando pela livre expressão de identidade e direitos civis. Além disso, temos também no mundo da moda a criação de agências exclusivas para modelos transgêneros, a presença de figuras públicas conhecidas mundialmente, como as modelos brasileiras Lea T e Carol Marra e o ex-atleta Bruce Jenner, atualmente Caitlyn Jenner (G1, 2013; BARNES, 2014; FOLHA DE SÃO PAULO, 2015; KÜCHLER, 2015; ARAÚJO, 2016).

A palavra transgênero é um termo desafiador de ser definido, podendo ser entendido como qualquer pessoa que exhibe características de variações de gênero (NORTON; HEREK, 2013; BUCK, 2016). Além disso, em suas diversas variações e amplitudes, pessoas trans podem ser vistas em dois espectros, os binários, que são aquele que se identificam com o oposto do seu sexo biológico e os não binários, que não se identificam exclusivamente com o conceito binário de homem e mulher (BRADFORD; SYED, 2019).

Apesar desse cenário, surgem situações adversas que vão contra a aceitação e inclusão dos transgêneros na sociedade, como, por exemplo, a aprovação de uma lei, no estado da Carolina do Norte, Estados Unidos, que obriga as pessoas a usarem os banheiros públicos de acordo com seu sexo de nascimento e não sua identidade de gênero (SISARIO, 2016). No âmbito organizacional, apesar das políticas de diversidade, são recorrentes situações remetendo ao preconceito por identidade de gênero, como o sofrido em uma agência bancária no Rio Grande do Sul (LOPES, 2012) e também de professores da rede pública em São Paulo (FREITAS, 2016), fatos esses que poderiam ser evitados com políticas efetivas que visem abraçar a causa, facilitando, assim, a transição e aceitação, tanto pela própria pessoa quanto pela empresa (HSM, 2015; HULL, 2015; ELEJALDE-RUIZ, 2016; HRC, 2016).

Meninos e meninas aprendem, desde muito cedo, piadas e chacotas, apelidos e gestos para dirigirem àqueles e àquelas que não se ajustam aos padrões de gênero e de sexualidade admitidos na cultura em que vivem (LOURO, 2000, p. 19). No contexto organizacional, apesar das políticas de gestão da diversidade, existem ainda oportunidades no foco de atuação e inclusão das chamadas minorias (FLEURY, 2000; ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004), uma vez que práticas discriminatórias, sejam diretas ou indiretas, são evidentes e comuns nas organizações. Nesse cenário, podemos considerar que as minorias são os grupos sociais estigmatizados que não se enquadram nos limites heteronormativos da expressão sexual (LINK, 2017).

De acordo com Garcia e Souza (2010), os espaços organizacionais são considerados ambientes neutros, impessoais e desprovidos de qualquer singularização. Além disso, são espaços heterogêneos, compartilhados por indivíduos de diferentes sexos, etnias, religiões e orientações sexuais (ALVES; GALEÃO-SILVA 2004; FLEURY, 2000; NKOMO; COX, 1999). Apesar desse aporte teórico, as organizações são espaços socialmente construídos nos quais se manifestam todas as formas de relações sociais (como a sexualidade, a discriminação, o abuso sexual e a amizade), isto é, essa neutralidade e impessoalidade são uma mera ilusão (CORTINA; WASTI, 2005; LIM; CORTINA, 2005; BREWIS; LINSTAD, 2000A, 2000B; BREWIS, 2001; BREWIS *et al.*, 1997; SOUZA; GARCIA, 2007).

No Brasil, desde as últimas décadas, as questões acerca da sexualidade, diversidade e preconceito de gênero têm sido discutidas no âmbito das organizações, tendo a maioria dos estudos

realizados abordado a figura do gay (sexo masculino) ou da lésbica (IRIGARAY, 2007; IRIGARAY, 2008; GARCIA; SOUZA, 2010; IRIGARAY; FREITAS, 2011; NAGOSHI; BRZUZY, 2010; DINIZ *et al.*, 2013; SOUZA; PEREIRA, 2013; BREWIS; TYLER; MILLS, 2014; MOURA; LOPES, 2014; CAPRONI NETO *et al.*, 2014; CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014; FERREIRA *et al.*, 2015; GÓIS; TEIXEIRA, 2015; GONÇALVES, 2015; LIONÇO; DINIZ, 2015; SOUZA; MARTINS; DE SOUZA, 2015; CERIBELLI *et al.*, 2016; GONÇALVES *et al.*, 2016; MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2017; DANTA; GOMES FILHO, 2019).

Levando em consideração o contexto abordado anteriormente e a escassez de estudos sobre transgêneros no ambiente corporativo, nosso objetivo nesta pesquisa é analisar as experiências de transgêneros nas organizações, no tocante às formas de discriminação contra gêneros que emergem nas relações de trabalho. Para alcançar nosso objetivo, conduzimos uma pesquisa de campo (entrevista semiestruturada) nos meses de abril a junho de 2016, com oito pessoas transgêneras que trabalham no município de Uberlândia, Minas Gerais. Para a análise do material empírico, adotamos a técnica de análise de conteúdo temática, seguindo orientação de Bardin (1977).

Organizamos este artigo em cinco seções, além desta introdução. Inicialmente, apresentamos o referencial teórico que aborda os principais conceitos sobre transgêneros, transfobia, estudos sobre discriminação no ambiente organizacional e sua relação com os transgêneros. Em seguida, apresentamos os procedimentos utilizados para conduzir a pesquisa, a análise dos dados, e, por fim, as considerações finais da pesquisa.

PADRÕES DA CISHETERONORMATIVIDADE

Ao longo da história, os padrões de comportamentos dominantes nas sociedades são os heterossexuais, sendo os comportamentos desviantes desses padrões discriminados, negados e sufocados. Tais práticas são originadas da chamada heteronormatividade (HEREK, 1995), que pode ser compreendida como um sistema ideológico que nega, denigre e estigmatiza qualquer forma não heterossexual de comportamento, identidade, relacionamento ou comunidade (HEREK, 1992), visto que esse sistema produz privilégios para pessoas que seguem as normas heterossexuais e exclui as demais (SOUZA; PEREIRA, 2013).

Para Oswald, Blume e Marks (2005) a heteronormatividade pode ser entendida como uma composição ideológica que separa os limites de forma estável e não ambígua, posicionando os indivíduos em pólos, ou seja, homens e mulheres “reais” de um lado e os “gêneros desviantes” de outro. Nesse entendimento, a heteronormatividade privilegia homens e mulheres cis, deixando pessoas transgêneras e com identidade de gênero não-binária como os “gêneros desviantes” no polo marginalizado, isto é, produz e mantém a desigualdade (ALLEN; MENDEZ, 2018).

Para Jardim (2016) essa heteronormatividade pode ser entendida de forma mais ampla como uma cisheteronormatividade, uma vez que constitui um regime político-social que privilegia homens e mulheres cis. Ainda para a autora, a cisheteronormatividade compreende as normas relacionadas a imposição de que deve existir coerência linear entre a materialidade do corpo de alguém (órgãos genitais), o gênero designado ao nascer e a expressão de gênero que a pessoa apresentará ao longo da vida, impondo esse modelo cisgênero a todas as pessoas e fazendo com que quanto mais próxima a pessoa for dos padrões cisgêneros de masculinidade e feminilidade mais bem aceita ela é.

A cisheteronormatividade pode ser entendida como a expectativa de que todas as pessoas são cisgêneras, isto é, que todas as pessoas que nasceram com o sexo biológico masculino devem se

identificar como homens e todas que nasceram com o sexo biológico feminino devem se identificar como mulheres (BAUER *et al.*, 2009; CATALPA; MCGUIRE, 2019),

Nesse sentido, a cisnormatividade é tão comum e disseminada culturalmente que raramente é questionada, trazendo uma normalização das identidades cis e simultaneamente declarando as identidades trans como anormais e consequentemente as marginalizando (BAUER *et al.*, 2009; BRADFORD; SYED, 2019)

Tal comportamento de exclusão, normalmente, é direcionado às chamadas minorias, que, conforme Bourdieu (2007), são todas as categorias que não pertençam ao universo masculino, caucasiano, afluyente, heterossexual e que são subjugadas por meio da mídia e das organizações, a partir da institucionalização dos conceitos de “normal”, “natural” e “comum” (FOUCAULT, 1994). A sociedade normalmente estimula essa conduta, uma vez que apresenta certo desconforto com a presença e manifestação de qualquer sentimento que não seja heterossexual (HEREK, 1995; SEARS, 1997), quaisquer sejam eles, mulheres, negros, gays, lésbicas, transgêneros e os demais.

De modo geral, nas sociedades brasileiras, observa-se um grande incrustamento de valores heterocêntricos (MOTT, 2006), refletindo diretamente na dificuldade em se discutir a diversidade (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006), além de comprometer a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho e, consequentemente, seu crescimento profissional, por ser identificado como pertencente a tal gênero ou orientação sexual (IRIGARAY, 2007).

Entender esse padrão de cisheteronormatividade e de práticas heterocêntricas é de extrema importância para abordar a diversidade no ambiente de trabalho, uma vez que a intolerância às diversas orientações sexuais e gêneros resulta no comprometimento da dignidade desses indivíduos que são estigmatizados em decorrência de uma percepção social de um desvio de conduta moral (IRIGARAY; FREITAS, 2011), sendo esse estigma um fenômeno socialmente construído (BLAINE, 2000) e com implicações para suas vítimas (THOMPSON; NOEL; CAMPBELL, 2004).

No ambiente de trabalho a rejeição por parte dos héteros e cis, especialmente dos homens, pode ser explicada como uma forma de manutenção dos padrões heteronormativos e cisheteronormativos, uma vez que serviriam para manter o status do homem cis e heterossexual como dominante dentro da sociedade (MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2017). Apesar das políticas de diversidade de gênero dentro das empresas, essas ainda ignoram a possibilidade de estarem reforçando a desigualdade de gênero, as barreiras ainda existentes e a efetividade das políticas implantadas (FERREIRA *et al.*, 2015; GONÇALVES *et al.*, 2015; SOUZA; MARTINS; DE SOUZA, 2015; CERIBELI *et al.*, 2016; DANTAS; GOMES FILHO, 2019; SCARBOROUGH; LAMBOUTHS III; HOLBROOK, 2019; FINE; SOJO; LAWFORDE-SMITH, 2020; MOUSA, 2020)

Gênero, Sexualidade e Teoria *Queer*: Uma Visão Sobre os Transgêneros

Conforme Louro (2008), as transformações são inerentes à história e à cultura, proliferando assim novas vozes, verdades, saberes, comportamentos, estilos de vida que evidenciam uma diversidade cultural que até então não parecia existir. No terreno dos gêneros e sexualidade, é necessário entender que as posições se multiplicaram, sendo impossível lidar com esse assunto a partir de esquemas binários (masculino e feminino, heterossexual e homossexual), reconhecendo ainda que suas fronteiras são constantemente atravessadas e que o lugar social que alguns sujeitos vivem é exatamente lá (LOURO, 2008).

Gênero é um termo utilizado para se referir a características sociais, culturais e psicológicas que afetam e dizem respeito a estereótipos, normas e papéis de homens e mulheres (GILBERT; SCHER, 1999), visto que, para muitos, essa definição se enquadra na concepção do seu sexo biológico (BUDGE; TEBBE; HOWARD, 2010), isto é, uma construção binária. Sendo assim, o gênero é uma construção histórica de acordo com as relações sociais e de poder de uma época (SOUZA; CARRIERI, 2010) e o sexo fica reduzido a um regime binário de lícito e ilícito, permitido e proibido (FOUCAULT, 1988).

Culturalmente, ainda é o conceito binário, biológico e heteronormativo de gênero que atribui existência significável para os indivíduos, tornando-os aptos e qualificados para a vida social (BUTLER, 2003). Nessa visão, as normas regulatórias de sexo tem um caráter performativo, isto é, tem um poder continuado e repetido de produzir aquilo que nomeiam, sendo assim, elas repetem e reiteram, constantemente, as normas de gênero na ótica heterossexual (LOURO, 2001). Assim, qualquer comportamento que fuja do padrão heterossexual provoca descontinuidade na sequência sexo-gênero-sexualidade e será tratado como questão de minoria e colocado à margem social (SOUZA; CARRIERI, 2010).

Contrariando essa concepção binária de sexualidade e gênero, a teoria *queer* parte do pressuposto que as identidades variam, são fluidas e instáveis (STEIN; PLUMMER, 1996) e que, ao considerar esse arranjo binário de masculino e feminino, heterossexual e homossexual, macho e fêmea, dentre outros, interfere-se na fluidez das identidades, pois condiciona a variação das identidades a apenas duas, ao invés de permitir múltiplas possibilidades (DIETERT; DENTICE, 2009). A teoria *queer* desconstrói e questiona as categorias convencionais de sexualidade e gênero (IRIGARAY, 2008) e seus papéis e funções (PLUMMER, 2005), dando espaço para a ambiguidade, a multiplicidade e a fluidez das identidades sexuais e de gênero, sugerindo novas formas de pensar a cultura, o conhecimento, o poder e a educação (LOURO, 2001).

Os estudos *queer* emergiram na década de 1980 como uma corrente de pensamento que questiona as formas correntes de entender as identidades sociais, e seu ápice vem dos estudos gays e lésbicos, teoria feminista, sociologia do desvio norte-americana e pós-estruturalismo francês (PINO, 2007). A base do pensamento *queer* está na analítica de poder de Foucault (LARA NETO, 2007) e, de acordo com a afirmação foucaultiana, a sexualidade seria um dispositivo histórico de poder desenvolvido pelas sociedades ocidentais modernas a partir do século XVIII, com o intuito de inserir o sexo em sistemas de utilidade e regulação social (MISKOLCI, 2007).

Historicamente os estudos *queer* serviram como uma forma de questionar as categorias ontológicas binárias tradicionais que são produzidas e reproduzidas pelas instituições heteronormativas e relações interpessoais (BERKOWITZ, 2009). Eles assumem que o gênero e a sexualidade são socialmente construídos, interrogam as categorias de poder, considera as formas como a heteronormatividade é reproduzida e resistida e também os níveis microinteracionais e macroinstitucionais na identificação na heteronormatividade (OSWALD *et al.*, 2009; ALLEN; MENDEZ, 2018).

Para os teóricos e teóricas *queer* é necessário empreender uma mudança epistemológica que efetivamente rompa com a lógica binária e com seus efeitos: a hierarquia, a classificação, a dominação e a exclusão (LOURO, 2008). Assim, o pensamento *queer* é uma forma de analisar a sexualidade sem cair nas armadilhas construídas pelas relações de poder que produzem uma visão binária e identitária sobre a sexualidade (SOUZA; CARRIERI, 2010), isto é, trata-se de uma forma de desconstruir essa oposição binária, abrindo possibilidades para se compreender e incluir as diferentes formas de masculinidade e feminilidade que se constituem socialmente (LOURO, 2008).

A teoria *queer* objetiva analisar a presença de uma visão pós-identitária, enxergando a fragmentação como uma possibilidade para um maior engajamento na construção de práticas organizacionais, localizadas e empíricas (SOUZA; CARRIERI, 2010), visto que o alvo não seriam propriamente as vidas ou os destinos de homens e mulheres homossexuais, mas, sim, a crítica à oposição heterossexual/homossexual, compreendida como a categoria central que organiza as práticas sociais, o conhecimento e as relações entre os sujeitos (LOURO, 2001).

Pensar *queer* significa questionar, problematizar, contestar todas as formas bem-comportadas de conhecimento e de identidade (SILVA, 1999), colocar-se contra a normalização, representando claramente a diferença que não quer ser assimilada ou tolerada, e, portanto, sua forma de ação é muito mais transgressiva e perturbadora (LOURO, 2004).

A teoria *queer* expõe e critica a heteronormatividade, interroga, complica e desestabiliza a complexa intersecção das identidades e poderes sociais (SMITH; SHIN, 2015; ALLEN; MENDEZ, 2018).

Tendo o pressuposto de quebra de paradigmas que a teoria *queer* possibilita, pode-se compreender melhor o conceito de transgênero, que pode ser entendido como a quebra dos papéis e identidades de gênero, indo além dos limites de um gênero para outro (GREEN, 2004). Os transgêneros expressam suas identidades de gênero fora das definições tradicionais da heteronormatividade e podem ou não ter a intenção de fazer cirurgia de redesignação de sexo e tratamento hormonal (BORNSTEIN, 1994).

A nomenclatura transgênero é ampla e aberta a interpretações, mas, em suma, descreve indivíduos cuja identidade e expressões de gênero não são alinhadas com as normas de gênero socialmente prescritas para o seu sexo biológico (BREWSTER *et al.*, 2012), incluindo grupos de homens trans, mulheres trans, andróginos, bigênero, transexuais, travestis, *cross dresser*, *drag queen* e *queens* (FASSINGER; ARSENEAU, 2007). É importante ressaltar ainda que suas expressões individuais de gênero podem ser independentes de sua identidade sexual (BREWSTER *et al.*, 2012).

Como consequência dessa maneira de expressão de identidade transgênera, surgiram também formas específicas de preconceito e discriminação direcionadas a essas pessoas, tanto no aspecto social quanto no organizacional. A essa forma de exclusão e negação dá-se o nome de transfobia, que pode ser definida como um processo de recusa histórica, social e cultural da forma como as pessoas transgêneras constroem seu gênero e vivem sua sexualidade (CÉSAR, 2009), além de ser transcrita também como o medo, ódio ou desconforto com pessoas cuja identidade ou expressão de gênero não estão em conformidade com as normas culturais de gênero (DAVIS, 2009).

De acordo com Bourdieu (2007), a marginalização das minorias está centrada nas questões culturais baseadas em valores e crenças compartilhados que determinam comportamentos pautados na dominação masculina e impõem a exclusão daqueles que se distanciam desse ideal, tornando, assim, as minorias e os não heterossexuais em alvos recorrentes de violência (GUEDES, 2003).

Smith e Ingram (2004) destacam que o heterossexismo no ambiente de trabalho está positivamente relacionado com depressão e distúrbios psicológicos e corroboram com os resultados apresentados por Lyons, Brenner e Fassinger (2005) que evidenciaram como a discriminação e preconceito no ambiente organizacional afetam as pessoas.

Por preconceito, entendem-se as percepções mentais negativas em face de grupos e de pessoas que são socialmente inferiorizadas, assim como as representações sociais conectadas a essas percepções (RIOS, 2007). Por discriminação, entende-se, conforme Rios (2007), a materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou

omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violações nos direitos dos indivíduos e dos grupos. Essa discriminação no ambiente de trabalho pode ocorrer de forma direta ou indireta (HEBL *et al.*, 2002), sendo a direta referente à discriminação manifestada nas regras da empresa em se contratar e promover o empregado, e a indireta ou informal seria algo mais sutil, que envolvem tanto aspectos verbais como os não verbais, como piadas, olhares e comentários inapropriados (HEBL *et al.*, 2002; COSTA, 2007).

Em específico, em relação ao preconceito sexual, que se refere a todas as atitudes negativas baseadas no gênero e sexualidade (HEREK, 2000), são apresentados alguns trabalhos no Brasil, como o realizado por Irigaray e Freitas (2011), sobre a relação das lésbicas e o ambiente de trabalho; por Garcia e Souza (2010), em seu trabalho sobre a discriminação dos homossexuais masculinos no setor bancário; Siqueira, Ferreira e Zauli-Fellows (2006), abordando também a homossexualidade; Irigaray (2007) sobre as estratégias dos homossexuais no ambiente de trabalho; Irigaray (2008) sobre a discriminação por orientação sexual; Ferreira e Siqueira (2007) sobre os gays nas organizações contemporâneas; Eccel e Flores-Pereira (2008) também sobre os homossexuais; Caproni Neto, Saraiva e Bicalho (2014) sobre o *coming out*, além de alguns trabalhos voltados também para as políticas de diversidade nas organizações (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; IRIGARAY, 2007; PEREIRA; HANASHIRO, 2010; DINIZ *et al.*, 2013), dentre outros.

Referente à relação de transgêneros e o ambiente organizacional, são poucas as publicações no Brasil, destacando-se o trabalho de Moura e Lopes (2014) sobre o preconceito e discriminação no processo de recrutamento e alguns outros em áreas de interesse voltadas para a saúde e educação. O de Prado e Dangelo (2017) sobre a inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho. O de Caproni Neto e Bicalho (2018) sobre o trabalho as violências simbólicas vivenciadas por sujeitos transgêneros na sociedade e no ambiente de trabalho e também o de Caproni Neto (2020) sobre as formas de resistência de lésbicas, transgêneros e intersex no contexto organizacional.

No âmbito internacional, existem mais trabalhos que abordam pessoas transgêneras e suas experiências no trabalho (BARCLAY; SCOTT, 2006; SCHILT; CONNELL, 2007; PEPPER; LORAH, 2008; DAVIS, 2009; DIETERT; DENTICE, 2009; SCHILT; WESTBROOK, 2009; BUDGE; TEBBE; HOWARD, 2010; CONNELL, 2010; BREWSTER *ET AL.*, 2012; DIETERT; DENTICE, 2015; BEAUREGARD *et al.*, 2018; BONCORI; SICCA; BIZJAK, 2019; WAITE, 2020)

Levando em consideração os aspectos abordados anteriormente e a escassez de pesquisas acerca das relações existentes entre os transgêneros e as organizações, é relevante investigar e entender como as formas de discriminação contra transgêneros emergem nas relações de trabalho e suas implicações.

MATERIAL E MÉTODO

Nesta pesquisa, levamos em consideração que existem múltiplas vozes e múltiplas realidades (GERGEN, 1991), assim, partimos do pressuposto que a compreensão dos significados das ações sociais não deve partir da visão do pesquisador, e sim da perspectiva dos sujeitos (DaMATTA, 1979).

Para a construção do corpus de pesquisa nos apoiamos na técnica bola de neve, em que um entrevistado indica o outro, sendo a primeira pessoa do Núcleo de Apoio a Transgêneros de Uberlândia (NATTU), tendo alcançado oito entrevistados. As entrevistas foram realizadas em lugares públicos e no NATTU, ao passo que todas as conversas aconteceram de forma privada. Os encontros, com duração média de 45 minutos, foram todos gravados e transcritos posteriormente, o que gerou um documento de 83 páginas digitadas.

Adotamos um roteiro de entrevista semiestruturado, sendo informado aos entrevistados o objetivo da pesquisa e garantido o anonimato e confidencialidade dos seus relatos. O roteiro da entrevista considerou os dados sociodemográficos (nome, idade, escolaridade, religião, cor, cargo e empresa) dos entrevistados e suas trajetórias pessoais e profissionais. Perguntamos a todos os entrevistados como gostariam de ser chamados na pesquisa, uma vez que seus nomes reais não seriam expostos. Os entrevistados não quiseram fazer suas sugestões, deixando a nosso critério a escolha. Assim, todos os nomes utilizados são fictícios e foram escolhidos de forma aleatória.

Para a análise do material empírico, adotamos a técnica de análise de conteúdo temática, que visa obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos as condições de produção e recepção destas mensagens. A partir da exploração do material fizemos um recorte e classificação das entrevistas em categorias temáticas (violência, piadas, medo, fuga, preconceito, discriminação e utilização de espaços), essas categorias foram feitas após análise e agrupamento dos conteúdos das entrevistas. Com isso foi possível a identificação e separação das mesmas para que seja possível a proposição de inferências e interpretações de acordo com os objetivos propostos ou também a descobertas inesperadas (BARDIN, 1977).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

TRANSGÊNEROS NO AMBIENTE DE TRABALHO: PERSPECTIVAS PRÁTICAS E IMPLICAÇÕES

Ao retratarem suas histórias de vida profissional, as pessoas entrevistadas foram unânimes quanto à existência de práticas discriminatórias no ambiente organizacional, sejam elas de forma direta ou indireta, conforme já evidenciados por outros autores e conforme iremos explorar ao longo dessa seção (BARCLAY; SCOTT, 2006; SCHILT; CONNELL, 2007; PEPPER; LORAH, 2008; DAVIS, 2009; DIETERTE; DENTICE, 2009; SCHILT; WESTBROOK, 2009; BUDGE; TEBBE; HOWARD, 2010; CONNELL, 2010; IRIGARAY, 2010; BREWSTER *et al.*, 2012; DIETERTE; DENTICE, 2015; PRADO; DANGELO, 2017; BEAUREGARD *et al.*, 2018; CAPRONI NETO; BICALHO, 2018; BONCORI; SICCA; BIZJAK, 2019; CAPRONI NETO, 2020; WAITE, 2020).

Olhos Ferozes e Bocas Vorazes: A Violência “Inocente”

A primeira temática agrupa trechos em que os entrevistados manifestam serem alvos de olhares acusadores e de piadas, ironias e sarcasmo, de forma a deteriorar a identidade transgênera, em um processo de estigmatização (BLAINE, 2001; IRIGARAY; FREITAS, 2011).

A violência simbólica de acordo com Bordieu (1998) é estabelecida por meio de um ato de cognição de mau reconhecimento que fica além ou aquém do controle da consciência e da vontade. Pode ainda ser entendida como uma forma de violência invisível que se impõe numa relação de do tipo subjugação-submissão que se manifesta sutilmente nas relações sociais resultando em uma dominação (ROSA, 2007).

Pedro, por exemplo, reconhece que a sociedade atribui às pessoas transgêneras uma marca que deve ser evitada: “Quando eu chego às pessoas olham, de um jeito mais assim. Você percebe a diferença, quando é um olhar porque a gente é trans e você percebe quando é por outro motivo, porque querendo ou não para a sociedade nós somos uma abominação, antes eram os homossexuais, agora

os transgêneros” (Pedro – 04). Essa marca é o estigma, um atributo criado pela sociedade que desacredita o sujeito por esse ser uma abominação (defeito físico).

As práticas discriminatórias por meio de olhares e comentários, que constituem o processo de estigmatização promovido pela sociedade, foram bastante recorrentes e evidenciadas nas entrevistas, conforme fragmentos abaixo:

O olhar conta tudo, e ali tem, porque ali é muita gente, é gente de todo tipo, de toda orientação, e ali realmente tem muito julgamento, muito. E a gente nota esses olhares, esses julgamentos. As vezes a gente pensa que é pelo fato de ser trans, porque as pessoas me enxergam como uma travesti, basicamente pela imagem que os outros tem da gente (Bruna – 02).

Querendo ou não o preconceito tem, existe, eu não vou negar. Não vou falar que meu mundo é mil maravilhas, no serviço existe, no mundo existe. Das pessoas olharem, ficarem entre si comentando, será que é, será que não é (Patrícia – 05).

Eles têm medo que eu não atenda a carteira de clientes que me foi dada devido ao preconceito, por rejeição do público e a gente tem essa dificuldade. Você é desrespeitada, as pessoas criticam sem saber o que tem dentro de você, acham que você é um sem vergonha (Adriana – 07).

Essas falas reforçam a ideia de que a identidade de gênero e as concepções binárias tendem a influenciar negativamente e reforçar a discriminação das minorias dentro das organizações. Para as pessoas transgêneras, essa questão é ainda maior, uma vez que esses indivíduos desafiam essa construção binária de gênero (DIETERT; DENTICE, 2009), além disso, essas classificações só reforçam o heterossexismo e a heteronormatividade (PINO, 2007).

Além dessa percepção dos transgêneros da discriminação existente por parte dos membros da organização, em alguns casos, tais atitudes partem da própria liderança, ocorrendo a exposição da pessoa, conforme mencionado pelo Pedro (04) e pelo Rafael (06):

Nós estamos na semana de encerramento, daí tem os abraços, todo mundo super de boa comigo, me abraçando, ela, a treinadora, já abraçou assim, sabe quando você abraça já querendo soltar? Isso é um tipo de coisa que você percebe, esse distanciamento. (Pedro – 04)

Ai no dia a supervisora chegou e disse “mas quem é fulana?”, ai tipo, eu fiquei estatelado, e as meninas que fizeram o treinamento comigo já sabiam e falaram “não, é porque ele é trans”. Daí ela foi e disse “como assim?”, ela assustou, “você tá me zoando” e eu falei “não, não estou. É verdade”. Ai ela disse que ia ter que falar com o pessoal. Ela foi e chamou toda a equipe, quando ela chamou toda a equipe eu não sabia onde enfiar a minha cara. Ela

chamou a equipe para fazer uma reunião e disse “eu tenho que falar uma coisa sobre um dos novatos, ele é trans”.

Ela fazia algumas perguntas também que eu acho que não interessava, tipo, a gente ia fazer *coaching* e ela falava “nossa, mas você vai ter coragem de fazer isso?”, cirurgia, redesignação. “mas não é uma decepção para a sua família isso”, aí eu cortava e falava “vamos fazer o que eu vim para fazer aqui? O profissional”. “Como que você explica para uma mulher que vai ficar com você que você nasceu no corpo de uma menina”, e eu respondia “é sério isso?”. “Duvido que você nunca ficou com uma menina e mentiu para ela que você é trans”. (Rafael – 06)

Além disso, é possível perceber como as construções sociais de gênero e de identidades sexuais servem como forma de oprimir por meio da transfobia, preconceito e discriminação (HILL; WILLOUGHBY, 2005; NAGOSHI *et al.*, 2008), fato esse evidenciado nos recortes que seguem:

Incomoda assim, é ruim, é sempre ruim saber que tem alguém falando mal de você ou falando mal de quem você é. É uma coisa muito complicada, não é questão de quem eu sou, não é de opção, entendeu? Isso é quem eu sou e a pessoa te julgar pelo que você é, é uma coisa ruim. É constrangedor você chegar nos lugares e as pessoas ficaram olhando. (Roberto – 01)

É do tipo olha pra mim, eu sou eu, então fala o coisinha, o menina ou sei lá o que, não espera eu chegar e falar olha é isso, isso e isso, tem que mudar e tal e tal. Porque é muito chato você ter que corrigir as pessoas, então a gente fica nessa luta diária que as pessoas percebiam e comecem por si só a entender as coisas que estão vendo ali, que está nítido, e não, elas veem uma coisa e associam ao que era antes. (Marisa – 02)

Você fica muito grilado com isso, com as pessoas com essa cara de “é menino ou menina”, porque essa pessoa não cuida só da vida dela, você fica na sua e eu na minha. As pessoas deveriam parar de atacar e desrespeitar os outros. (Pedro – 04)

Eu sentia comentários e olhares principalmente entre os meninos, entre os que sabiam que era trans. A gente percebe, tem um grupo de pessoas conversando, você chega e eles param o assunto. Alguns funcionários não estão preparados aqui, aliás, a grande maioria das empresas de Uberlândia não está preparada para receber esse público. (Rafael – 06)

Eu tive oportunidade em uma empresa que a princípio eu tive que vestir de homem, porque eles acharam que não ia dar certo em relação ao dono da empresa. Vem como homem, depois você já estando trabalhando você começa a transvestir e você joga o gênero feminino para que eles digam “ah,

já tá ai, deixa”. Pediram para eu voltar para o meu nome masculino também, eu tive que usar faixa nos meus seios. (Adriana – 07)

O exposto anteriormente vai ao encontro das características culturais brasileiras, na qual a sociedade é altamente hierarquizada em razão da sexualidade dos seus membros (SOUZA; PEREIRA, 2013), e essa hierarquia estipula a ordem de importância e as expectativas sobre o papel que cada um tem que exercer na sociedade (GREEN, 2010).

Outro ponto abordado pelos entrevistados foram os apelidos, as piadas e as brincadeiras feitas pelos colegas de trabalho, conforme descrito abaixo:

Você chega em um determinado lugar tem um equipe trabalhando, equipe de outros profissionais e tudo aquilo e no meio da situação você tá lá toda concentrada, focada, na inspiração do negócio, me solta aquele bendito nome ou pronome masculino, nossa você quer virar vento e sumir daquele lugar. (Marisa – 02)

Será que ela consegue engravidar, alguma coisa do tipo. Gente, como as pessoas não têm informação né? E, assim, eles realmente são simplórios, não são nem simples, são ignorantes. (Bruna – 03)

Eles chegaram me chamando de “cara”, desenharam um pênis em um papel e jogaram na minha mesa. (Patrícia – 05)

Me perguntaram como eu fazia xixi em pé, porque eu não tinha peito, porque minha voz é grossa, porque eu tinha barba, chegaram a dizer que tinha volume no meio das pernas, tudo em tom de zoeira. Nunca entendi a lógica dessas perguntas. (Rafael – 06)

Acerca dos pronomes de tratamento e apelidos que são utilizados para se referir aos entrevistados, Dietert e Dentice (2009) também discutem em seu trabalho o impacto negativo que isso gera nas pessoas transgêneras, uma vez que essas não são percebidas de acordo com sua identidade de gênero. As piadas e brincadeiras servem como uma forma de desqualificar e discriminar, além de criar barreiras profissionais e negação de direitos civis e políticos (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010).

O Espaço de Uns e Uns Sem Espaços

Outra questão bastante abordada e enfatizada pelas pessoas entrevistadas refere-se à utilização do banheiro e do vestiário dentro das organizações, conforme relatado na fala do Chico (08): “Os meninos falavam ‘esse ai num é seu banheiro não’, ‘daí eu falava que era sim’”. Essa questão também aparece nos trechos a seguir:

Aquilo ali gerava um transtorno enorme, de menina entrar e falar “nossa, que que isso?, tipo isso sabe? Ai as outras meninas que já estavam no banheiro, que me conheciam falavam “não calma, é de boa e tal”. Ai elas davam uma risadinha, ninguém tinha coragem de falar o que estava acontecendo, mas davam uma risadinha, ai a pessoa observava um pouquinho mais e notava, porque dava para perceber, antes de começar o tratamento era perceptível, a voz, o porte físico, tudo sabe. (Roberto – 01)

Lá eu já tive um episódio apenas, de uma pessoa que é até um pouco próxima, que já sabe da condição, como é a situação. Em determinado momento, eu tava indo para o banheiro, na verdade saindo e ela entrando, dai ela “nossa, o seu banheiro não é esse”. Ser barrada em um banheiro não é legal, ser barrada num vestiário não é legal. (Marisa -02)

Ai quando a gente foi subir para o site, depois do treinamento, ai é hora de entregar o número do armário, ai eles me entregaram um número pra mim diferente de todas as outras meninas, tipo o número era num sei o que A e dos meninos era só o número, e no meu estava só o número. Ai fui lá no pessoal que arruma isso e eles falaram que não tinha como por causa do meu nome de registro, eu fui e entreguei o papel e falei que não iria usar armário, prefiro não usar, eu dou para alguma das meninas guardar as minhas coisas, não vou usar e não usei. Eu falei “imagina eu dentro do banheiro masculino, como que não vai ser, o caos que não vai ser”. (Patrícia – 05)

Às vezes eles ficam intrigados com o banheiro que eu vou usar, eles acham que o banheiro é para ser usado de acordo com o sexo que você nasceu, mesmo eu sendo uma pessoa com seios, toda feminina, as pessoas ainda acham que eu devo ir ao banheiro masculino, sem saber se eu tenho cirurgia ou não. (Adriana – 07)

Conforme ressaltado por Pepper e Lorah (2008), a questão do banheiro no ambiente de trabalho não é um obstáculo fácil de ser superado e é mais uma das situações na qual os transgêneros enfrentam uma discriminação invasiva (DAVIS, 2009) e reações violentas (SCHILT; WESTBROOK, 2009). Tal situação reforça as experiências discriminatórias diretas e indiretas, as barreiras, intolerância e a resistência sofrida pelos transgêneros (DIETERT; DENTICE, 2009; BUDGE; TEBBE; HOWARD, 2010; CONNEL, 2010; BREWSTER *et al.*, 2012).

Então, eu parei de usar o banheiro feminino e comecei a usar o banheiro masculino, numa área que era diferente da que todo mundo usa, ou então eu usava o banheiro de fora, que era unissex, que era um banheiro lá na lanchonete para todo mundo, ou eu usava o banheiro de uma sala de convivência, que são dois, mas que lá está sempre vazio. (Roberto – 01)

Eles querem ver na sua identidade, fulano de tal do sexo feminino para que eu consiga entrar no banheiro feminino. Se eu falo que meu nome é esse, isso já prova que eu sou do gênero feminino, não precisa de um documento para provar. Você já deve ganhar o respeito. (Adriana – 07)

Os fragmentos acima revelam a existência de um longo caminho a ser percorrido para lidar com a diversidade, de uma forma que seja possível a inexistência do preconceito e impactos sociais e psicológicos, assim como encontrado nos trabalhos sobre as práticas discriminatórias relacionadas à sexualidade e gênero (SIQUEIRA; FERREIRA; ZAULI-FELLOWS, 2005; SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS 2006; IRIGARAY, 2007; IRIGARAY, 2008; GARCIA; SOUZA, 2010; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; IRIGARAY; FREITAS, 2011; NAGOSHI; BRZUZY, 2012; DINIZ *et al.*, 2013; SOUZA; PEREIRA, 2013; BREWIS; TYLER; MILLS, 2014; MOURA; LOPES, 2014; CAPRONI NETO *et al.*, 2014; CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014), que, apesar de serem voltados aos gays e lésbicas, apresentam achados similares.

Medo e Fuga

Os estereótipos construídos socialmente abordados nas discussões anteriores, só reforçam a necessidade de condicionar a variação das identidades a apenas duas, interferindo assim em sua fluidez e tendo como intuito a organização das práticas sociais acabam por gerar implicações sociais e psicológicas nos indivíduos.

As relações e a forma como os transgêneros são percebidos dentro das organizações trazem um peso emocional muito grande, além do processo de transição, o encontro com esse preconceito e discriminação afetam as decisões de carreira para a comunidade (PEPPER; LORAH, 2008). Os entrevistados evidenciaram essa angústia, em determinado momento o Pedro (04) ressaltou que “Muita gente acha você uma abominação, você é visto como uma abominação” e em alguns outros fragmentos é possível ter essa mesma percepção, não apenas por medo, mas, também, pelo sentimento de rejeição.

Mas é aquela coisa né, eu vou lutar por isso e posso ser demitida, porque eles podem colocar outra pessoa no meu lugar, porque eles iriam querer uma pessoa como eu? (Patrícia – 05).

Quando perceberam que eu era trans, eu me reservei muito. Não é que a gente não queria levantar a bandeira, mostrar a cara, mas é que fica meio complicado a gente abrir a boca e falar, dá medo. Dependendo da situação, eu prefiro passar a imagem de pessoa cis e de um homem machista do que abrir a bandeira e falar que eu sou trans. Pelo fato que a gente tem visto atualmente, muitas pessoas trans estão morrendo (Rafael – 06).

Você passa de um rapaz para um andrógino e depois, para uma mulher. E essa parte de androginia não é aceita, essa transição não é aceita. As pessoas falam “você não tem o perfil do que eu preciso” e por isso eu fui trabalhar como costureira, para não ter que mexer com o público, porque era naquela salinha

e eram só algumas costureiras que estão ali, então era mais prático e fácil pra mim (Adriana – 07).

Conforme descrito por Meyer (1995) e exposto nos relatos, a homofobia internalizada, as expectativas de rejeição e discriminação (estigma) e situações de discriminação e violência (preconceito) causam sofrimento psicológico. Além do medo e angústia gerados pela percepção da frustração, confusão e raiva dos colegas de trabalho que não aceitam (PEPPER; LORAH, 2008).

Além disso, ainda é perceptível o medo existente sobre a perda do emprego e da possível dificuldade em encontrar uma nova colocação, uma vez que a aderência às normas tradicionais da sociedade sobre os papéis de gênero geram a transfobia (NAGOSHI *et al.*, 2008), e, assim, uma dificuldade dos transgêneros em serem aceitos no mercado de trabalho. Moura e Lopes (2014) ressaltam que, mesmo existindo políticas públicas que visem reduzir os impactos sociais e profissionais, o mercado ainda é permeado por preconceito, e isso fica evidente no trecho abaixo:

Eu vejo uma dificuldade muito grande dos meus amigos em arrumar emprego, pelo que eles relatam não são experiências boas. Muita gente fazendo bico e quando conseguem algo tem que aceitar trabalhar com o nome de registro porque a empresa não aceita o nome social. É uma preocupação muito grande que eu tenho, tanto que eu corro atrás da minha documentação, porque eu sei que se eu perder meu emprego vai ser muito difícil, o preconceito é muito grande (Roberto – 01).

Ao analisar as entrevistas dos transgêneros ficou evidenciada a existência de diversas formas de discriminação e preconceito nas relações de trabalho e os conflitos vivenciados pelas ordens vigentes de gênero (homem e mulher).

CONCLUSÃO

Com a presença cada vez mais marcante de transgêneros nos diversos âmbitos da sociedade e iluminado por estudos anteriores das relações de discriminação no ambiente de trabalho (BARCLAY; SCOTT, 2006; SCHILT; CONNELL, 2007; PEPPER; LORAH, 2008; DAVIS, 2009; DIETERTE; DENTICE, 2009; SCHILT; WESTBROOK, 2009; BUDGE; TEBBE; HOWARD, 2010; CONNELL, 2010; IRIGARAY, 2010; BREWSTER *et al.*, 2012; DIETERTE; DENTICE, 2015; PRADO; DANGELO, 2017; BEAUREGARD *et al.*, 2018; CAPRONI NETO; BICALHO, 2018; BONCORI; SICCA; BIZJAK, 2019; CAPRONI NETO, 2020; WAITE, 2020), esta pesquisa teve como objetivo analisar as experiências de transgêneros nas organizações, nas formas de discriminação que emergem das relações entre sexualidade e trabalho.

Nesse sentido, conduzimos uma pesquisa empírica baseada em entrevistas semiestruturadas, nos meses de abril, maio e junho, na cidade de Uberlândia, Minas Gerais, entrevistando oito pessoas transgêneras de diferentes perfis demográficos.

A partir de considerações teóricas sobre a necessidade dos pesquisadores de intensificarem seus esforços na identificação de fenômenos relacionados à diversidade nas organizações (ALVES;

GALEÃO-SILVA, 2004), da existência de padrões de heteronormatividade, cisnormatividade e de práticas heterocêntricas com implicações negativas em suas vítimas (THOMPSON; NOEL; CAMPBELL, 2004) e da abordagem do gênero e sexualidade a partir da perspectiva da teoria *queer*, buscando pensar na desconstrução das categorias convencionais de sexualidade e gênero (IRIGARAY, 2008), e na ambiguidade, na multiplicidade e na fluidez das identidades sexuais e de gênero (LOURO, 2001).

As entrevistas analisadas apontam que as pessoas transgêneras entrevistadas percebem a existência de diversas formas de preconceito e discriminação nas práticas organizacionais e dos colegas de trabalho, seja através de olhares, piadas, forma de tratamento, restrições para frequentar alguns espaços e a resistência. Além disso, ficou patente também as formas como eles se percebem, o medo e a angústia que sentem e que acabam por gerar certo grau de afastamento social e psicológico.

Os principais desdobramentos deste estudo resultam em implicações para a academia e para a empresa. Para a primeira, existe uma necessidade de se expandir os estudos sobre gênero e sexualidade dentro das organizações também aos transgêneros, partindo de uma ótica de desconstrução da binaridade existente. Para a segunda, a necessidade dos administradores em saber lidar com a diversidade, de modo a eliminar práticas que limitem, excluam e segreguem as pessoas, ou seja, recusar classificações e determinações.

Encerramos deixando nossas sugestões para pesquisas futuras que possam contribuir para a geração de conhecimento no campo: (1) pesquisar as estratégias de resistência utilizadas por transgêneros no ambiente corporativo e (2) as relações de poder e sexualidade no ambiente de trabalho dos transgêneros.

REFERÊNCIAS

- ALLEN, S. H.; MENDEZ, S. N. **Hegemonic heteronormativity**: Toward a new era of queer family theory. *Journal of Family Theory & Review*, v. 10, n. 1, p. 70-86, 2018.
- ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G.. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 21, p. 18-25, 2004.
- ARAÚJO, F. Laerte Coutinho. **InfoEscola**. [201-]. [online] Disponível em: <<http://www.infoescola.com/biografias/laerte-coutinho/>>. Acesso em: 28 mai. 2016.
- BARCLAY, J. M.; SCOTT, L. J. Transsexuals and workplace diversity - A case of “change” management. **Personnel Review**, 35 (4), p. 487–502, 2006.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BARNES, T. Transgender Models Prosper in Brazil, Where Carnival and Faith Reign. **The New York Times**. 15/03/2014. [online] Disponível em: <http://www.nytimes.com/2014/03/16/world/americas/transgender-models-prosper-in-brazil-where-carnival-and-faith-reign.html?_r=1>. Acesso em: 28 mai. 2016.
- BAUER, G. R. *et al.* “I don’t think this is theoretical; this is our lives”: how erasure impacts health care for transgender people. **Journal of the Association of Nurses in AIDS Care**, v. 20, n. 5, p. 348-361, 2009.
- BEAUREGARD, A. T. *et al.* Listen carefully: transgender voices in the workplace. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 29, n. 5, p. 857-884, 2018.

BERKOWITZ, D.; RYAN, M. Bathrooms, baseball, and bra shopping: Lesbian and gay parents talk about engendering their children. **Sociological Perspectives**, v. 54, n. 3, p. 329-350, 2011.

BLAINE, B. **The psychology of diversity**. Mountain View, CA: Mayfield, 2000.

BONCORI, I.; SICCA, L. M.; BIZJA, D. K. **Transgender and Gender Non-conforming People in the Workplace: Direct and Invisible Discrimination**. In: Inequality and Organizational Practice. Palgrave Macmillan, Cham, 2019. p. 141-160.

BOURDIEU, P. Conferência do Prêmio Goffman: a dominação masculina revisitada. In: LINS, Daniel. **A dominação masculina revisitada**. Campinas: Papirus, 1998.

BORNSTEIN, K. **Gender outlaw: On men, women, and the rest of us**. New York, NY: Vintage Books, 1994.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BRADFORD, N. J.; SYED, M. Transnormativity and transgender identity development: A master narrative approach. **Sex Roles**, v. 81, n. 5-6, p. 306-325, 2019.

BREWIS, J. Foucault, politics and organizations: (re)-constructing sexual harassment. **Gender, Work and Organization**, v. 8, n. 1, p. 37-60, 2001.

BREWIS, J.; HAMPTON, M. P.; LINSTEAD, S. Unpacking Priscila: subjectivity and identity in the organization of gendered appearance. **Human Relations**, v. 50, n. 10, p. 1275-1304, 1997.

BREWIS, J.; LINSTEAD, S. "The worst thing is the screwing" (2): context and career in sex work. **Gender, Work and Organization**, v. 7, n. 3, p. 168-180, 2000a.

BREWIS, J.; LINSTEAD, S. **Sex, work and sex work: eroticizing organization**. London: Routledge, 2000b.

BREWIS, J.; TYLER, M.; MILLS, A. **Sexuality and organizational analysis – 30 years on: Editorial introduction**. London: Sage, v. 21 (3), 305-311, 2014.

BREWSTER, M. E.; VELEZ, B.; DeBLAERE, C.; MORADI, B. Transgender Individuals' Workplace Experiences: The Applicability of Sexual Minority Measures and Models. **Journal of Counseling Psychology**, v. 59, n. 1, p. 60-70, 2012.

BUCK, David M. Defining transgender: What do lay definitions say about prejudice? **Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity**, v. 3, n. 4, p. 465, 2016.

BUDGE S. L., TEBBE, E. N., HOWARD, K. A. S. The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes. **Journal of Counseling Psychology**, v. 57, n. 4, p. 377-393, 2010.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CAPRONI NETO, H. L. Resistência de trabalhadores lésbicas, transgêneros, bissexuais, gays e intersexuais na sociedade e no trabalho. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 3, p. e118932576-e118932576, 2020.

CAPRONI NETO, H. L.; BICALHO, R. A. **Análise das violências simbólicas nas histórias orais de transgêneros de Juiz de Fora-MG**. *Barbarói*, v. 2, n. 52, p. 48-70, 2018.

CAPRONI NETO, H. L.; BRETA, P. F. F.; SARAIVA, L. A. S.; SILVA, A. N. da. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD, XXXVIII, Rio de Janeiro, 2014. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S.; BICALHO, R. de A. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre *coming out*. **RPCA – Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 86-103, jan./mar. 2014.

CATALPA, J. M.; MCGUIRE, J. K. Family boundary ambiguity among transgender youth. **Family Relations**, v. 67, n. 1, p. 88-103, 2018.

CERIBELI, H. B. *et al.* Uma análise das práticas de gestão de pessoas das organizações sob a ótica da diversidade de gênero. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 11, n. 3, p. 97-115, 2016.

CÉSAR, M. R. DE A.. “Um nome próprio: transexuais e travestis nas escolas brasileiras”. In: XAVIER FILHA, Constantina. (Org.). **Educação para a sexualidade, para a equidade de gênero e para a diversidade sexual**. Campo Grande, MS: Ed. UFMS, 2009.

CONNELL, C. “Doing, undoing, or redoing gender? Learning from the workplace experiences of transpeople”. **Gender and Society**, v. 24, n. 1, p. 31–55, 2010.

CORTINA, L. M.; WASTI, S. A. Profiles in coping: responses to sexual harassment across persons, organizations, and cultures. **Journal of Applied Psychology**, v. 90, n. 1, p. 182-192, 2005.

COSTA, A. M. M. A discriminação por orientação sexual no trabalho: aspectos legais. In: POCAHY, F. **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Políticas, teoria e atuação. Porto Alegre: Nuances, 2007.

DaMATTA, R. **Carnavais, malandros e heróis**. Rio de Janeiro: Rocco: 1979.

DANTAS, J. D.; GOMES FILHO, A. S. Diversidade de Gênero no Mercado de Trabalho/Gender Diversity in the Labor Market. ID on line **Revista De Psicologia**, v. 13, n. 48, p. 26-39, 2019.

DAVIS, D. Transgender Issues in the Workplace: HDR’s Newest Challenge/Opportunity. **Advances in Developing Human Resources**, v. 11, n.1, p. 109-120, fev. 2009.

DIETERT, M.; DENTICE, D. Gender identity issues and workplace discrimination: the transgender experience. **Journal Workplace Rights**, v. 14 (1), p. 121-140, 2009.

DIETERT, M.; DENTICE, D. The Transgender Military Experience: Their Battle for Workplace Rights. **Journal of Workplace Rights**. SAGE Open, p. 1-12, abri./jun. 2015.

DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. de .P.; GANDRA, G.; BICALHO, R. de A.; Políticas de Diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. **Revista Gestão & Economia**, v. 13, n. 31, p. 93-114, jan./abr. 2013.

ECCEL, C. S.; FLORES-PEREIRA, M. T. A inserção da “diversidade” homossexual em uma livraria de *shopping center*: um estudo crítico. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXII, 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

ELEJALDE-RUIZ, A. How companies accommodate transgender employees — and their colleagues. **Chicago Tribune**. 09/01/2016. [online] Disponível em: <<http://www.chicagotribune.com/business/ct-transgender-workplace-0110-biz-20160109-story.html>>. Acesso em: 28 mai. 2016.

- FASSINGER, R. E., ARSENEAU, J. R. (2007). "I'd rather get wet than be under that umbrella": Differentiating the experiences and identities of lesbian, gay, bisexual, and transgender people. In BIESCHKE, K. J.; PEREZ, R. M.; DeBORD, K. A. (Eds.), **Handbook of counseling and psychotherapy with lesbian, gay, bisexual, and transgender clients** (pp. 19–49). Washington, DC: American Psychological Association, 2007.
- FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M. V. S. O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXI, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007
- FERREIRA, J.B *et al.* Diversidade e gênero no contexto organizacional: um estudo bibliométrico. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 3, p. 45-66, 2015.
- FINE, C.; SOJO, V.; LAWFORD-SMITH, H. Why does workplace gender diversity matter? Justice, organizational benefits, and policy. **Social Issues and Policy Review**, v. 14, n. 1, p. 36-72, 2020.
- FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2000.
- Folha de S. Paulo. **Bruce Jenner (hoje, Caitlyn) assume identidade feminina na capa da 'Vanity Fair'**. 01/06/2015. [online] Disponível em: <<http://f5.folha.uol.com.br/celebridades/2015/06/1636366-bruce-jenner-hoje-caitlyn-assume-identidade-feminina-na-capa-da-vanity-fair.shtml>>. Acesso em: 28 mai. 2016.
- FOUCAULT, M. **História da sexualidade I: a vontade de saber**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.
- FOUCAULT, M. **Ditos e escritos**. São Paulo: Galimard, 1994.
- FREITAS, O. 'Sou travesti e não me prostituo', diz professora de escola pública de SP. **Folha de S. Paulo**. 05/05/2016. [online] Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/empreendedorsocial/minhahistoria/2016/05/1767302-sou-travesti-e-nao-me-prostituo-diz-professora-de-escola-publica-de-sp.shtml>>. Acesso em: 28 mai. 2016.
- JARDIM, J. G. **Deveriam os estudos Queer falar em cis-heteronormatividade?** Reflexões a partir de uma pesquisa sobre performatividade de gênero nas artes marciais mistas femininas. 2º Encontro Internacional de Estudos de Gênero, 2016.
- G1. **Crianças transgêneros desafiam leis e políticas escolares nos EUA**. 29/05/2013. [online] Disponível em: <<http://g1.globo.com/educacao/noticia/2013/05/criancas-transgeneros-desafiam-leis-e-politicas-escolares-nos-eua.html>>. Acesso em: 28 mai. 2016.
- GARCIA, A.; SOUZA, E. M.. Sexualidade e trabalho: estudo sobre discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **RAP – Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 44, n. 6, p. 1353-77, nov./dez. 2010.
- GERGEN, K. **The concept of self**. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1991.
- GILBERT, L. A., SCHER, M. **Gender and sex issues in counseling and psychotherapy**. Boston, MA: Allyn & Bacon, 1999.
- GÓIS, J. B. H; TEIXEIRA, K. C. S. Diversidade e equidade de gênero em empresas. **Revista Gênero**, v. 15, n. 2, p. 155, 2015.
- GONÇALVES, E. B. P.; ESPEJO, M. M. S. B; ALTOÉ, S. M. L. **Gestão da diversidade nas organizações brasileiras: um estudo de gênero e raça**. 2015.

GONÇALVES, E. B. G *et al.* Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 35, n. 1, p. 95-112, 2016.

GREEN, A. I. Remembering Foucault: Queer Theory and Disciplinary Power. **Sexualities**, v. 13, n. 3, p. 316-337, 2010.

GREEN, J. **Becoming a visible man**. Nashville, TN: Vanderbilt University Press, 2004.

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

HEBL, M. R.; FOSTER, J. B.; MANNIX, L. M.; DOVIDIO, J. F. Formal and interpersonal discrimination: a field study of bias toward homosexual applicants. **Society for Personality and Social Psychology**, v. 28, p. 815-825, 2002.

HEREK, G. M. The social context of hate crimes: Notes on cultural heterosexism. In HEREK, G. M e BERILL, K.T. (Eds) **Hate crimes: Confronting violence against lesbians and gay men**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1992. p. 89-104.

HEREK, G. M. Beyond "Homophobia": a social psychological perspective on attitudes towards lesbians and gay men. **Journal of Homosexuality**, 10 (1/2): .p 1-21, 1995.

HEREK, G. M. The Psychology of Sexual Prejudice. **Current Directions in Psychology Science**, v. 9, n. 1, p. 18-22, fev. 2000.

HSM Experience. **Transgêneros no trabalho**. 13/08/2015. [online] Disponível em: <<http://experience.hsm.com.br/posts/transgeneros-no-trabalho>>. Acesso em: 28 mai. 2016.

HULL, J. W. How to Make Your Workplace Safe for Transgender Employees. **Harvard Business Review**. 03/08/2015. [online] Disponível em: <<https://hbr.org/2015/08/how-to-make-your-workplace-safe-for-transgender-employees>>. Acesso em: 28 mai. 2016.

Human Rights Campaign. **Coming Out in the Workplace as Transgender**. [201-]. [online] Disponível em: <<http://www.hrc.org/resources/coming-out-in-the-workplace-as-transgender>>. Acesso em: 28 mai. 2016.

IRIGARAY, H. A. R. Estratégias de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31, 2007. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

IRIGARAY, H. A. R. Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: uma questão de classe social? Uma análise sob a ótica da pós-modernidade crítica e da *queer theory*. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA - EnAPG, 3., 2008, Salvador. **Anais...** Salvador: APG, 2008.

IRIGARAY, H. A. R. Identidades Sexuais Não-Hegemônicas: A Inserção dos Travestis e Transexuais no Mundo do Trabalho Sob a Ótica *Queer*. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 6, 2010,,. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2010.

IRIGARAY, H. A. R; FREITAS, M. E. de. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 18, n. 59, p. 625-641, Out./Dez. 2011 .

IRIGARAY. H. A.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Humor e discriminação por orientação sexual no trabalho. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 5, p. 890-906. set./out. 2010.

KATO, T.; KODAMA, N. The effect of corporate social responsibility on gender diversity in the workplace: econometric evidence from Japan. **British Journal of Industrial Relations**, v. 56, n. 1, p. 99-127, 2018.

KÜCHLER, A. **Tailandesa cria primeira agência exclusiva para modelos trans de NY. Folha de S. Paulo.** 25/10/2015. [online] Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/serafina/2015/11/1697707-tailandesa-cria-primeira-agencia-exclusiva-para-modelos-trans-de-ny.shtml>>. Acesso em: 28 mai. 2016.

LARA NETO, O. A. A teoria *queer* e as sexualidades no contexto brasileiro: desafios teórico-metodológicos. In: Encontro Anual da ANPOCS, 31, 2007, **Anais...** Caxambu, 2007.

LIM, S.; CORTINA, L. M. Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment. **Journal of Applied Psychology**, v. 90, n. 3, p. 483-496, 2005.

LINK, B. G. Commentary on: Sexual and Gender Minority Health Disparities as a social issue: How stigma and intergroup relations can explain and reduce health disparities. **Journal of Social Issues**, v. 73, n. 3, p. 658-666, 2017.

LIONÇO, T.; DINIZ, D. **Homofobia, silêncio e naturalização**: por uma narrativa da diversidade sexual. 2015.

LOPES, T. Jovem diz ter sofrido preconceito no trabalho por ser transgênero no RS. **G1 RS.** 29/08/2012. [online] Disponível em: <<http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2012/08/jovem-diz-ter-sofrido-preconceito-no-trabalho-por-ser-transgenero-no-rs.html>>. Acesso em: 28 mai. 2016.

LOURO, G. L. **O corpo Educado**: Pedagogias da sexualidade. 2ª Edição Autêntica, Belo Horizonte, 2000.

LOURO, G. L. Teoria *queer* - uma política pós-identitária para a educação. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 9, n.2, p. 541-553, 2001.

LOURO, G. L. **Um corpo estranho**: ensaios sobre sexualidade e teoria queer. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

LOURO, G. L. Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas. **Pró-Posições**, v. 19, n. 2 (56) – mai./ago. 2008

LYONS, H. Z., BRENNER, B. R., FASSINGER, R. E. A multicultural test of the theory of work adjustment: Investigating the role of heterosexism and fit perceptions in the job satisfaction of lesbian, gay, and bisexual employees. **Journal of Counseling Psychology**, v. 52 (4), p. 537–548. out. 2005.

MEYER, I. Minority stress and mental health in gay men. **Journal of Health and Social Behavior**, v. 36, n. 1, p. 38-56, 1995.

MISKOLCI, R. A teoria *queer* e a questão das diferenças: por uma analítica da normalização. In: CONGRESSO DE LEITURA DO BRASIL, 16., 2007, Campinas. **Anais...** Campinas: Unicamp, 2007.

MOTT, L. Homofobia no Brasil. **Arquipélago**: Revista de Livros e Idéias, Porto Alegre: Instituto Estadual do Livro, n. 7, p. 19-21, out. 2006.

MOURA, R. G. de; LOPES, P. de L. O Preconceito e a Discriminação de Transgêneros no Processo Recrutamento e Seleção de Pessoal. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – XI SEGeT, Rio de Janeiro, 2014. **Anais...** Rio de Janeiro, 2014.

MOURA, R. G; NASCIMENTO, R. P.; BARROS, D. F. O Problema Não É Ser Gay, É Ser Feminino: O Gay Afeminado E As Organizações. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 4, n. 11, p. 1478-1541, 2017.

MOUSA, M. Does Gender Diversity Affect Workplace Happiness for Academics? The Role of Diversity Management and Organizational Inclusion. **Public Organization Review**, p. 1-17, 2020.

NAGOSHI, J. L.; ADAMS, K. A.; TERRELL, H. K.; HILL, E. D.; BRZUZY, S.; NAGOSHI, C. T. (2008). Gender differences in correlates of homophobia and transphobia. **Sex Roles**, v. 59, n. 7-8, 2008. p. 521-531.

NAGOSHI, J. L.; BRZUZY, S. **Transgender Theory: Embodying Research and Practice**. London: Sage, 2010. p. 1-14.

NAGOSHI, J. L.; BRZUZY, S. Deconstructing the complex perceptions of gender roles, gender identity, and sexual orientation among transgender individuals. **Feminism Psychology**, v. 22, n. 4, p. 405-422, 2012.

NORTON, A. T.; HEREK, G. M. Heterosexuals' attitudes toward transgender people: Findings from a national probability sample of US adults. **Sex Roles**, v. 68, n. 11-12, p. 738-753, 2013.

NKOMO, S. M.; COX, T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S.; HARDY, C. e NORD, W. **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999. p. 117-133.

OSWALD, R. F.; BLUME, L. B.; MARKS, S. R. **Decentering heteronormativity: A model for family studies**. Sourcebook of family theory and research, p. 143-165, 2005.

OSWALD, R. F. *et al.* **Queering "the family."** Handbook of feminist family studies, p. 43-55, 2009.

PRADO, A. P. L.; D'ANGELO, I. M. A inclusão no mercado de trabalho da pessoa transgênero e a "dolorosa" arte de ser normal. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito, Brasília**, v. 3, n. 1, p. 58-78, 2017.

PEPPER, S. M.; LORAH, P. Career issues and workplace considerations for the transsexual community: Bridging a gap of knowledge for career counselors and mental health care providers. **The Career Development Quarterly**, v. 56, p. 330-343, 2008.

PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? eis a questão. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 4, jul./ago. 2010.

PINO, N. P. A teoria *queer* e os intersex: experiências invisíveis de corpos des-feitos. **Cadernos Pagu**, v. 28, p. 149-174, jan./jun. 2007.

PLUMMER, K. Critical Humanism and Queer Theory: Living with the Tensions. In: DENZIN, N.; LINCOLN, Y. **The Sage Handbook of Qualitative Research**. 3a. edição. New York: Sage, 2005.

RIOS, R. R. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. In: POCAHY, F. **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação**. Porto Alegre: Nuances, 2007.

ROSA, A. R. (O) Braço Forte, (A) Mão Amiga: um estudo sobre dominação masculina e violência simbólica em uma organização militar. 2007. 355 p. **Dissertação** (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2007.

SCARBOROUGH, W. J.; LAMBOUTHS III, D. L.; HOLBROOK, A. L. Support of workplace diversity policies: The role of race, gender, and beliefs about inequality. **Social Science research**, v. 79, p. 194-210, 2019.

SCHILT, K.; CONNELL, K. Do workplace gender transitions make gender trouble? **Gender, Work and Organization**, 14 (6), p. 596–618, 2007.

SCHILT, K.; WESTBROOK, L. Doing gender, doing heteronormativity: “Gender normals”, Transgender People, and the Social Maintenance of Heterosexuality. **Gender & Society**, v. 23, n. 4, p. 440-464, 2009.

SEARS, J. Thinking Critically / Intervening Effectively About Heterosexism and Homophobia: A Twenty-Five Year Research Perspective. In: SEARS, J. e WILLIAMS, W. (Ed.) **Overcoming Heterosexism and Homophobia**. New York: Columbia University Press, 1997. p.15.

SILVA, T. T. da. **Documentos de identidade**: uma introdução às teorias do currículo. Belo Horizonte: Autêntica, 1999.

SMITH, L. C.; SHIN, R. Q. Negotiating the intersection of racial oppression and heteronormativity. **Journal of Homosexuality**, v. 62, n. 11, p. 1459-1484, 2015.

SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e Identidade Gay nas Organizações. **GESTÃO.Org**, Recife, v. 4, n. 3, p. 70-81. nov./dez. 2006.

SIQUEIRA, M.; FERREIRA, R.; ZAULI-FELLOWS, A. Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30, 2005. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2005.

SIQUEIRA, M.; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e identidade gay nas organizações. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 4, 2006, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: ANPAD, 2006.

SISARIO, B. Bruce Springsteen Cancels North Carolina Concert Over Bias Law. **The New York Times**. 08/04/2016. [online] Disponível em: <<http://www.nytimes.com/2016/04/09/business/media/bruce-springsteen-cancels-a-north-carolina-concert-over-anti-gay-law.html>>. Acesso em: 28 mai. 2016.

SMITH, N. G., INGRAM, K. M. Workplace heterosexism and adjustment among lesbian, gay, and bisexual individuals: The role of unsupportive social interactions. **Journal of Counseling Psychology**, v. 51 (1), p. 57-67, jan. 2004.

SOUZA, E. C. P.; MARTINS, C. B.; DE SOUZA, R. B. As representações sociais de secretários executivos gays: questões de gênero e diversidade no trabalho. **Revista Gestão & Conexões**, v. 4, n. 1, p. 116-139, 2015.

SOUZA, E. M. de; CARRIERI, A. de P. A analítica *queer* e seu rompimento com a concepção binária de gênero. **RAM – Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, SP. v. 11, n. 3, p. 46-70, mai./jun. 2010

SOUZA, E.M.de; PEREIRA, S.J.N. (Re)Produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **RAM – Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 4, p. 76-105, 2013.

SOUZA, E. M.; GARCIA, A. Amigos, amigos: negócios a parte? In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31, 2007. . **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

THOMPSON, V.; NOEL, J.; CAMPBELL, J. Stigmatization, discrimination, and mental health the impact of multiple identity status. **American Journal of Orthopsychiatry**, v. 74, n. 4, p. 529-544, out. 2004.

WAITE, S. Should I Stay or Should I Go? Employment Discrimination and Workplace Harassment against Transgender and Other Minority Employees in Canada's Federal Public Service. **Journal of Homosexuality**, p. 1-27, 2020.

Recebido: 19 de junho de 2019

Versão Final: 21 de junho de 2021

Aprovado: 20 de março de 2021



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.