

Diversidade sexual e LGBTfobia em estabelecimentos gastronômicos

Sexual diversity and LGBTphobia in gastronomic establishments

Diversidad sexual y LGBTfobia en establecimientos gastronómicos

Luana Bonatto Baptistini¹
Maria Iraê de Souza Corrêa²
Angela Cristina Rocha de Souza³

Resumo

BAPTISTINI, Luana Bonatto; CORRÊA, Maria Iraê de Souza; SOUZA, Angela Cristina Rocha. Diversidade sexual e LGBTfobia em estabelecimentos gastronômicos. *Rev. C&Trópico*, v. 44, n. 2, p. 301-318, 2020. DOI: [https://doi.org/10.33148/cetropicov44n2\(2020\)art11](https://doi.org/10.33148/cetropicov44n2(2020)art11)

As pessoas que se identificam como LGBTQI+ estão sujeitas a discriminação em todos os âmbitos de convívio social, seja familiar, profissional ou em momentos de lazer. Essa discriminação, justificada pela orientação sexual ou identidade de gênero, é denominada de LGBTfobia. Observamos uma lacuna de pesquisas que relacionem diversidade sexual nas organizações à Gastronomia. Assim, este trabalho teve como objetivo analisar as práticas LGBTfóbicas percebidas pelos profissionais LGBTQI+ com atuação na área de gastronomia na Região Nordeste do Brasil. Para isso, realizamos uma pesquisa exploratória descritiva, com abordagem quantitativa. Os resultados mostraram que as práticas mais comuns são constrangimentos na forma de piadas, chacotas e deboches por parte de colegas e superiores. Embora os percentuais não representem maioria são preocupantes, haja vista que nenhum trabalhador deve ser vítima deste tipo de violência no ambiente organizacional. Como conclusão, ressaltamos o papel dos gestores das organizações para evitar práticas LGBTfóbicas por meio de políticas que fomentem a inclusão e o respeito à diversidade, que de forma clara informe aos participantes da organização o comportamento esperado diante da diversidade de

Palavras-chave: Diversidade sexual. Organizações. LGBTfobia. Gastronomia.

¹ Bacharel em Gastronomia pela Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRP. E-mail: luanabonabapt@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7443-7307>.

² Doutora em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco – UFPE; Professora do curso de Administração da Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE. E-mail: mariairae.correa@ufrpe.br. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8958-6583>

³ Professora associada II da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE). Doutora e Mestre em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), e graduada em Engenharia Química pela mesma instituição. E-mail: angela.souza@ufrpe.br Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6349-5168>

Abstract

BAPTISTINI, Luana Bonatto; CORRÊA, Maria Iraê de Souza; SOUZA, Angela Cristina Rocha. Sexual diversity and LGBTphobia in gastronomic establishments. *Rev. C&Trópico*, v. 44, n. 2, p. 301-318, 2020. DOI: [https://doi.org/10.33148/cetropicov44n2\(2020\)art11](https://doi.org/10.33148/cetropicov44n2(2020)art11)

People who identify themselves as LGBTQI+ are subject to discrimination in all areas of social coexistence, whether family, professional or at leisure. This discrimination, justified by sexual orientation or gender identity, is called LGBTphobia. We observed a gap in research relating sexual diversity in organizations to Gastronomy. Thus, this work aimed to analyze the LGBTphobic practices perceived by LGBTQI+ professionals working in the area of gastronomy in the Northeast Region of Brazil. For this, we conducted an exploratory descriptive research, with a quantitative approach. The results showed that the most common practices are embarrassment in the form of jokes, teasing and mocking by colleagues and superiors. Although the percentages do not represent a majority, they are worrying, given that no worker should be a victim of this type of violence in the organizational environment. In conclusion, we emphasize the role of the managers of organizations to avoid LGBTphobic practices through policies that foster inclusion and respect for diversity, which clearly informs participants of the expected behavior in view of the diversity of its members.

Keywords: Sexual diversity. Organizations. LGBTphobia. Gastronomy.

Resumen

BAPTISTINI, Luana Bonatto; CORRÊA, Maria Iraê de Souza; SOUZA, Angela Cristina Rocha. Diversidad sexual y LGBTfobia en establecimientos gastronómicos. *Rev. C&Trópico*, v. 44, n. 2, p. 301-318, 2020. DOI: [https://doi.org/10.33148/cetropicov44n2\(2020\)art11](https://doi.org/10.33148/cetropicov44n2(2020)art11)

Las personas que se identifican como LGBTQI+ están sujetas a discriminación en todos los ámbitos de la interacción social, sea familiar, profesional o en el tiempo de ocio. Esta discriminación, justificada por la orientación sexual o la identidad de género, se denomina LGBTfobia. Observamos una brecha en la investigación que relaciona la diversidad sexual en las organizaciones con la Gastronomía. Así, este trabajo tuvo como objetivo analizar las prácticas LGBTfóbicas percibidas por los profesionales LGBTQI+ que trabajan en el área de la gastronomía en la Región Nordeste de Brasil. Para ello, realizamos una investigación descriptiva exploratoria, con enfoque cuantitativo. Los resultados mostraron que las prácticas más comunes son los azoramientos en forma de bromas, burlas y irrisiones por parte de colegas y superiores. Aunque los porcentajes no representan una mayoría, son preocupantes, dado que ningún trabajador debe ser víctima de este tipo de violencia en el ámbito organizacional. Como conclusión, destacamos el rol de los gerentes de las organizaciones para evitar las prácticas LGBTfóbicas a través de políticas que fomenten la inclusión y el respeto a la diversidad, que informen claramente a los participantes de la organización del comportamiento esperado ante la diversidad de sus integrantes.

Palabras clave: Diversidad sexual. Organizaciones. LGBTfobia. Gastronomía.

1. Introdução

As organizações “assumem um papel de microcosmo social, ou seja, são uma parte do todo, onde se reproduz o comportamento, em menor escala, de uma sociedade mais ampla” (ROSA; BRITO, 2009). Porém, segundo Saraiva e Irigaray (2009), acabam por negligenciar a diversidade, optando por uma gestão preocupada apenas com objetivos econômicos. Para mais, a estrutura patriarcal da sociedade - machista, sexista e misógina (BRASIL, 2018), é refletida nas organizações, onde os homens brancos e héteros são os que estão no topo da cadeia empresarial. De acordo com dados do IBGE publicados no Guia Exame de diversidade (2019), 61% dos cargos de liderança nas empresas são ocupados por homens, e apesar das mulheres possuírem mais estudo que os homens, ganham 24% menos que eles. Além disso, os negros e pardos, que somam 55% da população nacional, ocupam apenas 27% dos cargos de chefia, contra 71% dos brancos. Tais dados indicam que configurações tradicionais nas relações de poder estão presentes nas organizações até os dias atuais.

No meio acadêmico e empresarial, desde a década de 1980, existem debates sobre a diversidade nas organizações, abordando as vantagens de se ter um ambiente organizacional diverso e democrático (SARAIVA; IRIGARAY, 2009). Essas pesquisas revelam que o ambiente de trabalho, quando heterogêneo, traz benefícios tanto para o funcionário, quanto para a empresa. Isso porque propicia um ambiente profissional mais seguro, com melhores trocas de informações e experiências, mais criativos, ágeis e flexíveis. Essas características resultam na melhoria dos processos decisórios e no uso de novas abordagens, assim como na lucratividade da empresa (SARAIVA; IRIGARAY, 2009; IRIGARAY; FREITAS, 2011).

Esse trabalho irá abordar a diversidade sexual dentro das organizações. Os LGBTQI+ - Lésbicas, *gays*, travestis, transexuais, *queer*, intersexuais e outros - apesar de estarem agrupados em uma única sigla, segundo Carrieri, Souza e Aguiar (2014), apresentam características bastante diversas e, desta maneira, mostrar quais são suas particularidades e vivências na sociedade e no mercado de trabalho, é um caminho para dar voz a esses indivíduos.

No passado, a homossexualidade foi considerada crime pelo Estado, ciência e religião, desencadeando diversas formas de punição, tais como prisões, sentenças de morte e torturas. Infelizmente, esse cenário não ficou no passado e a violência vem acompanhando essa população ainda na contemporaneidade. Considerados por muitos um desvio de conduta moral, os LGBTQI+ possuem diversas dificuldades de inserção e permanência no mercado profissional (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; IRIGARAY; FREITAS, 2011; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; LOPES, 2002).

No Brasil, apesar dos estudos sobre diversidade sexual nas organizações não estarem muito avançados, em relação aos EUA, por exemplo (GARCIA; SOUZA, 2010), existem pesquisas acadêmicas acerca do tema. Nesses estudos há a predominância daqueles que dissertam sobre homens *gays*, no entanto, também existem, mesmo que em menor quantidade, sobre lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

Esses trabalhos são em sua maioria voltados para grandes corporações e, em suma, concluem que a população LGBTQI+ é vítima de violências no ambiente de trabalho justificadas pela orientação sexual (GARCIA; SOUZA, 2010; ROSA; BRITO, 2009; IRIGARAY; FREITAS, 2011). No que tange à Gastronomia - uma área com profissões ainda não regulamentadas e sem código de ética profissional - os debates acerca das relações de trabalho e a proteção dos profissionais ainda são muito escassos e se limitam às cozinhas profissionais, esquecendo-se de toda a cadeia que compõe esse ambiente laboral.

Diferentemente do ambiente doméstico - marcado pela domesticação feminina, onde os afazeres relacionados ao comer e nutrir são responsabilidade da mulher e, por muitas vezes, desprovidos de técnicas, mas relacionados a afetividade, memórias e sentimentos, o ambiente profissional da gastronomia, assim como as organizações como um todo é dominado por homens, principalmente, nas cozinhas profissionais, onde lhes é dado o conhecimento técnico, o prestígio e cargos superiores (SILVA; REZENDE; MACHADO, 2018; FERREIRA; WAYNE, 2018).

Como consequência disso, de acordo com Borba (2015), a cozinha profissional possui uma cultura violenta: machista, heteronormativa e - em conjunto com a pressão do ambiente e a busca pela perfeição - militarizada, com níveis de hierarquia bem definidos. Nesse contexto, os LGBTQI+, um grupo alvo de diversas formas de discriminação, estão ainda mais propensos às violências nesse ambiente laboral.

Na atualidade, como salienta Irigaray e Freitas (2011), em sua pesquisa “Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho”, os trabalhos acadêmicos no Brasil têm avançado nas pesquisas sobre o cotidiano do homem *gay* no ambiente de trabalho, porém, de acordo com Carrieri, Souza e Aguiar (2014), ainda existem lacunas a respeito das outras letras do movimento LGBT. Além disso, não foi encontrada na literatura analisada, nenhuma pesquisa que relacione diversidade sexual nas organizações à Gastronomia. Nesse sentido, por ser um campo de conhecimento relativamente novo, em comparação a outros já estabelecidas no mundo acadêmico, a Gastronomia precisa de avanços na escrita científica, de tal forma, que colabore para a sua consolidação como ciência e, também, para uma maior compreensão desse recente campo como profissão formalizada.

Em relação aos benefícios para as organizações, entender quais são as práticas LGBTfóbicas, é uma ferramenta para melhorar as relações de trabalho, ou seja, um caminho para diminuir práticas de assédio moral e violência, o que contribui para melhorar o desempenho organizacional, segundo Irigaray e Freitas (2011).

Ao observar uma lacuna nos estudos a respeito da diversidade sexual que se faz presente no cotidiano de empresas do setor da Gastronomia, constatou-se a possibilidade de desenvolver uma pesquisa com funcionários LGBTQI+ de organizações que atuam nesse setor na Região Nordeste do país, com intuito de identificar as possíveis práticas LGBTfóbicas sofridas por essas pessoas no ambiente de trabalho. Desta forma, o objetivo geral da pesquisa foi analisar as práticas LGBTfóbicas percebidas pelos profissionais LGBTQI+ com atuação na área de gastronomia na Região Nordeste do

Brasil. Para isso, realizamos os seguintes objetivos específicos: a) verificar o perfil dos profissionais LGBTQI+ da área de Gastronomia; b) identificar as práticas LGBTfóbicas percebidas pelos profissionais entrevistados.

Como referencial teórico para a pesquisa, abordamos os temas: identidade de gênero e orientação sexual, discriminação no ambiente de trabalho e práticas de LGBTfobia. Para sua consecução, realizamos uma pesquisa exploratória descritiva, com abordagem quantitativa. Os dados coletados foram analisados utilizando-se a estatística descritiva, com a aplicação da análise de distribuição de frequência às perguntas de um questionário.

2. Referencial teórico

2.1 Identidade de gênero e orientação sexual

O entendimento da sigla LGBTQI+ é complexo. No Facebook, por exemplo, é possível escolher entre mais de 50 gêneros. Termos relacionados a gênero, identidade de gênero, sexualidade e orientação sexual habitualmente causam confusões e são interpretados com equívoco, até mesmo para quem pertence a comunidade LGBTQI+. O primeiro passo para a compreensão desses termos é entender que gênero, identidade de gênero, sexualidade e orientação sexual são coisas diferentes. Os próximos parágrafos têm o intuito de esclarecer esses termos, assim como diferenciar as letras do movimento LGBTQI+.

O conceito atual atribuído à palavra “Gênero” e os estudos acerca do tema, ganharam força por volta dos anos 1970 através do movimento feminista americano, e, segundo Scott (1995), designa as distinções sociais baseadas no sexo. As autoras Silva, Rezende e Machado (2018, p. 284) complementam que o gênero é “uma construção social e cultural em torno dos sexos, marcada por relações de poder, produzidas nas mais diferentes dimensões sociais, dentre elas o mundo do trabalho”.

A identidade de gênero ou identidade sexual, segundo a cartilha da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos (ABGLT) (2009?), é “a percepção que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou de alguma combinação dos dois, independente de sexo biológico. Trata-se da convicção íntima de uma pessoa de ser do gênero masculino (homem) ou do gênero feminino (mulher)” (ABGLT, [2009?], p. 16).

Nesse sentido, a partir dos estudos sobre gênero e identidade de gênero, além da identificação pessoal de cada um, existem hoje algumas classificações sobre identidade de gênero importantes para o entendimento desta pesquisa, são elas: (a) cisgênero: pessoas cujo gênero é o mesmo que o designado no seu nascimento (BAGLAGI, 2018); (b) não binários ou gênero fluido: indivíduos que se identificam com qualquer gênero, também classificados como *queer* (JESUS, 2012); e os (c) transgêneros: indivíduos cujo gênero é o oposto que o designado no nascimento. Segundo Jesus (2012), a vivência do transgênero pode ser dividida em duas formas: por (I) funcionalidade, representados

por *crossdressers*: *drag queens*, *drag kings* e transformistas; ou por (II) identidade, o que caracteriza transexuais e travestis.

Travestis e transexuais são nomenclaturas utilizadas para definir indivíduos transgêneros, porém o termo transexual abrange tanto homens como mulheres que não se identificam com o seu sexo biológico, enquanto ‘as travestis’ é relacionado apenas às mulheres. Diferente do senso comum, se identificar como travesti ou transexual não está relacionado ao procedimento cirúrgico (JESUS, 2012; ALENCAR, SANTOS; MELO, 2018).

De forma resumida, ainda segundo Jesus (2012, p. 23), “mulher transexual é toda pessoa que reivindica o reconhecimento como mulher” e “homem transexual é toda pessoa que reivindica o reconhecimento como homem”. Para mais, os e as transexuais e as travestis constantemente são identificados como homossexuais, porém, esse é mais um equívoco sobre as questões de gênero, pois orientação sexual é diferente de identidade de gênero, como explana Jesus (2012, p. 8):

Uma pessoa transexual pode ser bissexual, heterossexual ou homossexual, dependendo do gênero que adota e do gênero com relação ao qual se atrai afetivo-sexualmente, portanto, mulheres transexuais que se atraem por homens são heterossexuais, tal como seus parceiros, homens transexuais que se atraem por mulheres também; já mulheres transexuais que se atraem por outras mulheres são homossexuais, e vice-versa.

Nesse sentido, a orientação sexual se define pela atração afetiva, emocional e sexual de um indivíduo em relação a outra pessoa. Conforme a ABGLT (2009, p. 10), “basicamente, há três orientações sexuais preponderantes: pelo mesmo sexo/gênero (homossexualidade), pelo sexo/gênero oposto (heterossexualidade) ou pelos dois sexos/gêneros (bissexualidade)”. O conceito orientação sexual, no passado era denominado “opção sexual”, porém, hoje esse termo é incorreto, já que a sexualidade não é uma escolha, e sim uma construção realizada ao longo da vida.

As questões relacionadas à gênero, identidade sexual e orientação sexual são conceitos pertencentes a sexualidade humana. A sexualidade é um aspecto central do ser humano durante toda sua vida e abrange o sexo, as identidades e os papéis de gênero, orientação sexual, erotismo, prazer, intimidade e reprodução. A sexualidade é experimentada e expressa nos pensamentos, nas fantasias, nos desejos, na opinião, nas atitudes, nos valores, nos comportamentos, nas práticas, nos papéis e nos relacionamentos. Embora a sexualidade possa incluir todas estas dimensões, nem todas são sempre experimentadas ou expressadas. A sexualidade é influenciada pela interação de fatores biológicos, psicológicos, sociais, econômicos, políticos, culturais, éticos, legais, históricos, religiosos e espirituais (AMARAL, 2007).

Ao longo dos anos, a sigla LGBTQI+ foi modificada, sendo incorporada a ela outras letras, com o intuito de representar todas as diversidades sexuais, e como

a sexualidade é inerente à humanidade (AMARAL, 2007), ela nunca é estática. Ao analisarmos essa sigla, teremos as letras LGB - lésbicas, *gays* e bissexuais, relacionados à questão de orientação sexual. Já as siglas TQ - travesti, transexual e *queer*, são relacionadas a identidade de gênero.

O “I”, segundo Gaudenzi (2018), é a representatividade da intersexualidade. Este termo é utilizado para o que se conhece no senso comum como hermafroditismo, isto é, a condição de indivíduos que nasceram com órgãos sexuais ambíguos. O “+” agrega todas as outras expressões e condições humanas relacionadas à sexualidade não heteronormativa, como: assexuados, pansexuais, simpatizantes, entre outros.

As pessoas que se identificam como LGBTQI+ estão sujeitas e expostas a sofrerem com a discriminação em todos os âmbitos de convívio social, seja familiar, profissional ou em momentos de lazer. Essa discriminação, justificada pela orientação sexual ou identidade de gênero, é denominada de LGBTfobia.

2.2 Discriminação no ambiente de trabalho

O Brasil lidera o *ranking* mundial de crimes contra as diversidades sexuais; a cada 20 horas um LGBT é assassinado vítima da “LGBTfobia”, de acordo com Michels (2018). Esses dados são reflexos da intolerância enraizada na nossa sociedade, essa que, “possibilita e permite atitudes e comportamentos que prejudicam grupos e pessoas tanto no mundo do trabalho quanto socialmente, em qualquer setor ou ramo de atividade, países e/ou continentes” (BARRETO; HELOANI, 2015, p. 547).

O ambiente de trabalho, no mundo pós-moderno, marcado pelo colapso de valores e referências, resultou na valorização das organizações e do trabalho, através de promessas de progresso, desenvolvimento e sucesso. Nesse contexto, o ofício profissional ganhou posição de destaque na vida dos indivíduos, encontrando-se como o cerne das relações sociais cotidianas (ROHM, 2013; ROHM; POMPEU, 2015). Portanto, estudar a discriminação, assim como as atitudes de intolerância e violências no ambiente profissional, sofridas pela população LGBTQI+, é mais uma das formas de melhorar a qualidade de vida dessa comunidade e combater a homofobia, a lesbofobia e a transfobia.

A discriminação, segundo Rios (2007, p. 27), “designa a materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violação de direitos dos indivíduos e dos grupos”. Já a convenção de número 111, intitulada como “Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão”, da organização Internacional do Trabalho (OIT, 1964), estabelece em seu 1º artigo que discriminação do trabalho é:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Rios (2007) salienta que o estigma, conceito desenvolvido pelo sociólogo Erving Goffman, é a ideia central por detrás de muitas das análises sociais sobre discriminação e preconceito. O termo estigma, segundo Goffman (2004), é utilizado para caracterizar atributos considerados negativos - classificados como “normal” pela sociedade - atribuídos a um indivíduo ou grupo, capazes de provocar uma desvantagem social. Ele é dividido pelo sociólogo em três categorias: as abominações corporais, como deficiências físicas, obesidade e desnutrição; tribais de raça, nação e religião; e por último, os estigmas de culpas de carácter individual, onde se encaixam questões relacionadas à sexualidade, como a homossexualidade e a transexualidade.

Assim, é possível constatar que o processo de estigmatização de um grupo ou indivíduo pode estar relacionado tanto a características físicas, como as relacionadas a valores e moralidade, o caso dos LGBTQI+, como evidenciado no trecho abaixo:

Ao contrário dos negros, mulheres, deficientes e obesos que são estigmatizados por conta de suas características físicas e mentais, os indivíduos homo e bissexuais o são por conta da percepção social de um desvio de conduta moral, que comprometeria seus desempenhos profissionais (IRIGARAY; FREITAS, 2011, p. 629).

Diversos autores que discorrem sobre o tema “Diversidade nas organizações”, comprovaram em suas pesquisas que a comunidade LGBTQI+ é vítima da estigmatização no ambiente laboral, processo que desencadeia uma série de atitudes discriminatórias, executadas pela organização e pelos funcionários. São práticas de LGBTfobia, sobre as quais discutimos a seguir.

2.3 Práticas de LGBTfobia

As discriminações são exteriorizadas através de diversas formas de violência, englobadas em um conceito denominado assédio moral. Esse é algo tão antigo quanto o trabalho, porém as discussões acerca do tema são relativamente recentes, fomentaram-se após o final do século passado, quando se iniciaram as pressões sociais por ambientes de trabalho melhores e mais seguros para os trabalhadores, como salienta Oliveira (2013). O autor define assédio moral no trabalho como:

Uma forma de humilhação, desprezo ou inação realizado em local de trabalho em que um superior hierárquico, ou não, faz, repetidamente, contra outro colega de trabalho, com o objetivo de humilhar e destruir sua autoestima, levando-o a tomar atitudes extremas como demitir-se ou, até mesmo, levá-lo a tentar ou cometer suicídio (OLIVEIRA, 2013, p. 131).

Os sujeitos LGBTQI+ estão vulneráveis ao assédio moral em seus ambientes laborais, embasado apenas pela sua orientação sexual ou identidade de gênero. Para Alencar, Santos e Melo (2018), isto ocorre porque muitos que compõem a sociedade, assim como os que integram as organizações, tendem a censurar as formas de expressão da sexualidade que não sejam heteronormativas. Robbins, Judge e Sobral (2010) identificaram em seu trabalho algumas formas de discriminação, caracterizadas como assédio moral, advindas não só dos funcionários, como também das organizações, como por exemplo a exclusão de determinados grupos do gozo de benefícios garantidos pela empresa. Gozações, insultos, incivilidade, intimidações e exclusão são outros exemplos citados pelos autores. As consequências desses comportamentos são muitas, como exemplificam Carrieri, Aguiar, e Diniz (2013): indivíduos adoecidos, com danos físicos e/ou emocionais; redução de produtividade no trabalho, o que pode ocasionar demissões e pedidos de licenças, por desgastes e debilidade.

Garcia e Souza (2010) analisaram a discriminação de homens *gays* no setor bancário, e obtiveram como resultados a existência de discriminações de ordem direta e indireta. Costa (2007) define a discriminação direta como um tratamento diferenciado proibido, enquanto na discriminação de ordem indireta, o objetivo de discriminar não é explícito. No que tange à pesquisa de Garcia e Souza (2010), as discriminações diretas identificadas foram: (I) carência de benefícios ao parceiro do funcionário que possui relação homoafetiva, o plano de saúde, por exemplo, já que casais heterossexuais possuem esses benefícios; (II) a atitude de um dos bancos em abafar um caso de homofobia, mesmo com um código de ética que proíbe qualquer atitude discriminatória entre os funcionários.

As discriminações indiretas relatadas, e que demonstraram incomodar ainda mais os entrevistados, são relacionadas às relações interpessoais com colegas de trabalho e superiores, marcadas por piadas e chacotas pejorativas. A dificuldade de promoção foi outra discriminação indireta relatada por funcionários, assim como a dificuldade de *networking* e o isolamento no ambiente de trabalho e em ambientes informais, como jogos e bares.

Irigaray e Freitas (2011) realizaram uma pesquisa com mulheres lésbicas que trabalham em diferentes áreas. [O]As autora[s] salientam que as lésbicas sofrem discriminação de segunda ordem, ou seja, por gênero e por orientação sexual. Foi observada discriminação dentro do próprio grupo, definida por padrão de estereótipo, no qual uma das entrevistadas nitidamente rejeita aquelas com perfil masculinizado. As entrevistas também revelaram, que na opinião das trabalhadoras, a omissão da

orientação sexual é a melhor estratégia de sobrevivência, já que, se assumir pode prejudicar a carreira, assim como revelado na pesquisa de Garcia e Souza (2010). Outra semelhança entre os resultados das pesquisas foi a dificuldade de crescimento profissional, resultado do isolamento e da dificuldade de *networking*.

A pesquisa de Irigaray e Freitas (2011) - que aborda as mulheres lésbicas no ambiente de trabalho - revelou que as organizações possuem forte influência nas relações interpessoais e no combate das práticas de discriminação, assim como têm a capacidade de alertar os funcionária/os quanto à percepção de práticas discriminatórias. Os autores ressaltaram três aspectos importantes que influenciam a percepção dos homossexuais no que tange à discriminação por orientação sexual: a) a cultura local; b) os colegas de trabalho demonstrarem-se abertos às diferenças e não fazerem nem comentários jocosos, nem piadas e, finalmente, c) a importância de se trabalhar numa empresa que possua uma política de diversidade declarada.

Em relação aos transexuais e as travestis, o principal problema é a inserção no mercado de trabalho. Carrieri, Souza e Aguiar (2014), ao analisarem as relações de trabalho das travestis e mulheres transexuais, apontam que as travestis possuem maior dificuldade de conseguirem empregos formais e as que conseguem, precisam lidar com as diversas faces da violência, pois são vistas como “não humanas”, e muitas delas acabam na prostituição. Já os transexuais, devido a normalização dos seus corpos, conseguem adentrar nos empregos formais, porém sofrem com a dificuldade de conseguirem regulamentar o nome social. Ademais, foram citadas a omissão da orientação sexual como forma de proteção e a ocorrência de piadas e chacotas pejorativas, igualmente ao encontrado nas pesquisas de Garcia e Souza (2010) e Irigaray e Freitas (2011).

Em suma, as pesquisas acima discorrem sobre diferentes práticas LGBTfóbicas praticadas contra as diversidades sexuais e se aplicam em diferentes áreas profissionais. Apesar das formas de discriminação se reproduzirem em todos os grupos analisados, cada um deles possui as suas particularidades. Além disso, fica nítido que a discriminação no ambiente de trabalho é a porta de entrada para atitudes de violência moral.

No tocante à área da Gastronomia, outra questão relevante para a discussão é a inexistência de um código de ética. Em 2014, viralizou nas mídias um pedido de *chefs* franceses pela criação de um código de ética para a profissão, pois violência de cunho moral e físico são comuns ao longo da carreira, comportamento que tradicionalmente é normalizado e replicado, de acordo com Borba (2015). O código de ética é um documento responsável por determinar as regras nas relações de trabalho, inclusive repudiar qualquer que seja a discriminação.

3. Metodologia

Para a elaboração desse artigo, foi realizada uma pesquisa exploratória descritiva, com abordagem quantitativa, de modo a analisar as práticas LGBTfóbicas percebidas pelos profissionais LGBTQI+ com atuação na área de gastronomia na Região Nordeste do Brasil. A pesquisa quantitativa se caracteriza por meio da análise numérica dos

dados coletados. Amplamente utilizado na condução de pesquisas, o método quantitativo representa, em princípio, a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando, conseqüentemente, uma margem de segurança quanto às inferências (RICHARDSON, 2012).

Essa metodologia é frequentemente, segundo Richardson (2012), aplicada a pesquisas descritivas que investigam o “que é”, ou seja, buscam descobrir as características de um fenômeno como tal. Nesse sentido, são considerados como objeto de estudo uma situação específica, um grupo ou um indivíduo (RICHARDSON, 2012). Esta pesquisa também é exploratória, caracterizada pela investigação de um assunto pouco explorado como o tema da sexualidade nas organizações no Brasil, que segundo Carrieri, Souza e Aguiar (2014), carece de trabalhos acadêmicos. E especificamente, este tema é ainda inexplorado na Gastronomia.

O público escolhido para a realização deste trabalho foi a população LGBTQI+ que possui como profissão áreas relacionadas à Gastronomia, na Região Nordeste do Brasil. Esses profissionais LGBTQI+ - como *bartender*, *cozinheiro*, *barista*, *garçom*, *gerente de A&B*, entre outros - foram escolhidos, segundo Alencar, Santos e Melo (2018), pela necessidade do debate acerca do tema, além de tornar público suas dificuldades enfrentadas na inserção e permanência no mercado de trabalho.

A Região Nordeste foi definida para essa pesquisa, pois, segundo o relatório do Ministério dos Direitos Humanos (2018), essa é a Região do país em que a violência contra os LGBTQI+ predomina. Portanto, é relevante compreender de que forma essa violência atinge essa população no ambiente de trabalho, pois dessa forma, o combate poderá ser mais efetivo.

A coleta dos dados foi realizada por meio de um questionário *online*, via *Google forms*, com o intuito de analisar as práticas LGBTfóbicas percebidas pelos profissionais LGBTQI+ com atuação na área de gastronomia, na Região Nordeste do Brasil. Para tal, foram elaboradas perguntas de múltipla escolha, além de questões em escala Likert de cinco pontos, com respostas variando de 1=Nunca até 5=Com frequência. Segundo Silva Júnior e Costa (2014, p. 4), “a escala de verificação de Likert consiste em tomar um construto e desenvolver um conjunto de afirmações relacionadas à sua definição, para as quais os respondentes emitirão seu grau de concordância.”

As perguntas inseridas no questionário foram baseadas no trabalho de conclusão de curso - *Networking* e sucesso de carreira: o impacto do preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho, realizado por Rech (2014), e envolveram: (1) Dados sociodemográficos, (2) Escala de preconceito percebido, e (3) Escala de revelação de orientação sexual no trabalho. O método utilizado para a análise dos dados foi a estatística descritiva, com a aplicação da análise de distribuição de frequência às perguntas do questionário.

4. Análise dos resultados

4.1. Perfil dos entrevistados

A coleta de dados para a pesquisa foi realizada no período de 8 de maio de 2019 a 6 de junho de 2019. Foram obtidos quarenta e cinco questionários respondidos. A maior parte dos respondentes são jovens entre 18 e 25 anos de idade (62,8%) e adultos jovens, entre 26 e 35 anos (30,2%). Residem principalmente em Recife (46,5%), mas também em outras capitais do Nordeste, como Fortaleza (18,6%) e Salvador (14%). Sobre a experiência profissional, a maioria atua ou atuou em cozinhas profissionais: como auxiliar (39,5%), cozinheiro(a) (25,58%), *chef* ou *sous-chef* (9,3%), entre outros cargos menos citados. Parte dos respondentes exerceu ou exerce atividades no salão dos estabelecimentos, tais como, garçom/garçonete (9,3%), gerente (6,9%) e atendentes (4,6%). Quanto aos locais em que trabalham ou trabalharam, a maioria mencionou os restaurantes (72%), seguidos a distância pelas cafeterias (25,5%), hamburguerias (11,7%) e bares (9,3%).

Questionados sobre a identidade de gênero, a resposta mais frequente foi a identidade de mulheres cis (53,2%), ou seja, aquelas cujas características sexuais e de gênero são femininas. Homem cis foi a resposta de 37,2% dos participantes da pesquisa que, neste caso, possuem características sexuais e de gênero masculinos. Poucos respondentes se identificaram como transgênero (2 respondentes, um homem e outro mulher), *queer* (1 respondente) e gênero fluido (1 respondente).

Em relação à orientação sexual, 34,9% dos respondentes se declararam bissexual, 30,2% lésbicas e o mesmo percentual se declarou *gay*. Além desses tivemos respondentes assexuais, pansexuais e heterossexuais, com uma ocorrência para cada uma das respostas. Quanto a ser ou não assumido(a), 51,2% dos respondentes declararam ser assumidos tanto para os amigos, como para a família e no ambiente profissional. Já 20,9% se assumem apenas para a família. Vale destacar que apenas 4,7% dos respondentes declararam não assumir sua condição nem para amigos, família ou no ambiente profissional. Neste ambiente, em 72,1% dos casos, os respondentes possuem colegas também LGBTQI+. Para 62,5% deles, esses colegas estão no mesmo patamar na hierarquia da organização. Já em 40,6% dos casos esses colegas de trabalho assumidos são superiores hierárquicos do respondente e, a mesma proporção, se encontra em estratos hierárquicos inferiores em relação aos respondentes.

4.2. Práticas LGBTfóbicas percebidas pelos respondentes

Em relação a ameaças físicas decorrentes da orientação sexual, 75% afirmam nunca as ter sofrido. Por outro lado, cerca de 26% dos respondentes já sofreram esse tipo de violência. Para 7% essas ameaças são frequentes, para cerca de 18% elas acontecem raramente ou algumas vezes. Esses dados confirmam que, a vulnerabilidade do grupo na vida social apontada por Michels (2018), se estende ao âmbito das organizações.

Quanto ao constrangimento por colegas, seja por piada, chacota, deboche, 22,7% dos entrevistados declararam nunca terem passado por isso. Dos cerca de 78% que enfrentam ou já enfrentaram esses constrangimentos, 34,1% afirmaram que esses eventos são frequentes e 13,6% disseram que são acontecimentos raros. Com relação aos superiores, 40,9% responderam que nunca foram constrangidos por seus chefes. Dos 59,1% que foram constrangidos com piadas, chacota ou deboches, 20,5% afirmaram que isso acontece raramente, 25% consideram que ocorre às vezes e 13,6% são constrangidos frequentemente pelos seus superiores. Estes dados vão ao encontro dos trabalhos de Garcia e Souza (2010), Robbins, Judge e Sobral (2010) e Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010) que identificaram o humor como mecanismo de discriminação de trabalhadores LGBTQI+ em outros setores.

Quanto a ser designada(o) para atividades devido à orientação sexual, como ser mulher lésbica e ter que carregar peso ou ser homem *gay* e ser direcionado necessariamente para confeitaria, 63,3% nunca enfrentaram essa forma de discriminação. Por outro lado, 13,7% sofrem esse tipo de discriminação com frequência. Para os 22,7% restantes, isso ocorre algumas vezes. Essa discriminação pode ser decorrente do processo de estigmatização e dos papéis de gênero, onde os *gays* são estereotipados, de acordo com Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010) como frágeis e afeminados, e as lésbicas masculinizadas, portanto, são direcionados a atividades tradicionalmente atribuídas ao gênero oposto.

Dos respondentes, 75% não percebem que, em virtude de sua orientação sexual, deixa de receber convites para eventos sociais (aniversários, casamentos, bares, jogos) fora do ambiente de trabalho. Já 11,4% percebem que raramente isso ocorre. Por outro lado, cerca de 9% afirmam que com frequência deixam de receber esses convites em virtude de sua orientação sexual. Apesar do baixo percentual, é evidente que os LGBTQI+ estão suscetíveis ao isolamento, como apresentado nas pesquisas de Garcia e Souza (2010) e Irigaray e Freitas (2011). Dos respondentes, 79,5% não percebem dificuldades de ascensão profissional dentro da empresa devido à sua orientação sexual. Já cerca de 18,2% percebem isso, ainda que com pouca frequência.

Aproximadamente 50% dos respondentes nunca ou quase nunca foram advertidos que seria melhor não se assumir no ambiente de trabalho para não ser discriminada(o). Já 40% dos respondentes frequentemente ouvem essa advertência. Diante disso, cerca de 32% dos participantes já optaram por não se assumir no trabalho com medo de demissão ou de rejeição pelos colegas. Os dois últimos percentuais indicam que os respondentes, conforme afirmam Oliveira (2013) e Alencar, Santos e Melo (2018) receiam que ao assumir fazer parte do grupo LGBTQI+ sofram assédio moral. Já Irigaray e Freitas (2011), identificaram que ao se assumir, este grupo pode encontrar obstáculo para a ascensão profissional.

Cerca de 65% nunca ou quase nunca perceberam ser evitados no ambiente de trabalho por causa de sua orientação sexual. Contudo, isso ocorre com frequência com cerca de 29,5% dos respondentes. Cerca de 84,1% dos respondentes afirmaram que nunca ou quase nunca receberam críticas injustas, por causa da sua orientação sexual.

Por outro lado, 15,9% receberam este tipo de crítica. De maneira geral, aproximadamente metade dos respondentes se sentem respeitados e seguros em seu ambiente de trabalho. Por outro lado, 20,5% se sentem desrespeitados e inseguros.

5. Considerações finais

Podemos considerar que os profissionais que trabalham em estabelecimentos gastronômicos percebem práticas LGBTfóbicas em seu ambiente. As mais comuns são constrangimentos na forma de piadas, chacotas e deboches por parte de colegas e superiores. A ocorrência de ameaça física é preocupante pois beira a 25% dos respondentes, confirmando a vulnerabilidade destes profissionais dentro das organizações.

Foram observadas práticas veladas de exclusão prejudicando não apenas as relações interpessoais nas organizações, mas também a vida profissional desses trabalhadores, impedidos, muitas vezes de expressarem sua identidade de gênero e orientação sexual para evitar represálias e assédio moral. Embora os percentuais não representem maioria, devemos considerar que nenhum trabalhador deve ser vítima deste tipo de violência no ambiente organizacional.

Diante dos resultados encontrados, ressaltamos o papel dos gestores das organizações para evitar práticas LGBTfóbicas que discriminam funcionários gerando problemas pessoais e também comprometendo as atividades das organizações. É necessário estabelecer uma cultura e um ambiente de compreensão da diversidade, assim como criar uma política que de forma clara informe aos participantes da organização o comportamento esperado diante da diversidade de seus integrantes. Ressaltamos a limitação desse estudo no que se refere à generalização dos resultados, considerando-se que se trata de um estudo exploratório com uma amostra por conveniência.

Referência

- ALENCAR, M. P.; SANTOS, N. C. G., MELO, M. Â. S. Assédio Moral de LGBT no âmbito organizacional. *Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, v. 12, n. 40, p. 413-442, 2018. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/1134>. Acesso em: 9 jun. 2019.
- AMARAL, V. L. *Psicologia da educação*. Natal, RN: EDUFRN, 2007. 208 p. Disponível em: http://www.ead.uepb.edu.br/arquivos/cursos/Geografia_PAR_UAB/Fasciculos%20-%20Material/Psicologia_Educacao/Psi_Ed_A13_J_GR_20112007.pdf. Acesso em: 9 jun. de 2019.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ABGLT). *Manual de comunicação LGBT: lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais*. [S. l.: s. n.], [2009?]. Disponível em: <https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2015/09/Manual-de-Comunica%C3%A7%C3%A3o-LGBT.pdf>. Acesso em: 28 maio 2019.
- BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 123, p. 544-561, set. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300544&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 9 jun. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.036>.
- BORBA, C. G. C. *Dos ofícios da alimentação à moderna cozinha profissional: reflexões sobre a ocupação de chef de cozinha*. 2015. 239 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/28120/1/TESE%20Clarissa%20Galv%C3%A3o%20Cavalcanti%20Borba.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2019.
- BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. *Violência LGBTfóbicas no Brasil: dados da violência*. Elaboração de Marcos Vinicius Moura Silva. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www.mdh.gov.br/biblioteca/consultorias/lgbt/violencia-lgbtfobicas-no-brasil-dados-daviolencia>. Acesso em: 9 jun. de 2019.
- CARRIERI, A. P.; AGUIAR, A. R. C.; DINIZ, A. P. R. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 165-180, mar. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512013000100011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 9 jun. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/s1679-39512013000100011>.

CARRIERI, A. P.; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. C. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 78-95, jan./fev. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v18n1/a06v18n1.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2019.

COSTA, A. M. M. A discriminação por orientação sexual no trabalho: aspectos legais. In: POCAHY, F. (Org.). *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*. Políticas, teoria e atuação. Porto Alegre: Nuances, 2007. p. 91-103.

FERREIRA, J. W.; WAYNE, L. S. A cozinha das mulheres: de espaço de domesticação ao de empoderamento a partir de saberes e fazeres culinários. *Revista Espacialidades*, v. 13, n. 1, p. 107-126, out. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/espacialidades/article/view/17598>. Acesso em: 9 jun. 2019.

GARCIA, A.; SOUZA, E. M. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Rev. Adm. Pública*, Rio de Janeiro, v. 44, n. 6, p. 1353-1377, dez. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122010000600005&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 9 jun. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-76122010000600005>.

GAUDENZI, P. Intersexualidade: entre saberes e intervenções. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 34, n. 1, p. 1-11, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v34n1/1678-4464-csp-34-01-e00000217.pdf>. acesso em: 9 jul. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311x00000217>.

GOFFMAN, E. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 2004. 124 p. Tradução de Mathias Lambert. Disponível em: <http://www.aberta.senad.gov.br/medias/original/201702/20170214-114707-001.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2019.

GUIA exame de diversidade: diversos e melhores. *Revista Exame*, São Paulo, n. 1182, abr. 2019. Disponível em: <https://exame.com/revista-exame/diversos-e-melhores/>. Acesso em: 7 jun. 2019.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. *Organ. Soc.*, Salvador, v. 18, n. 59, p. 625-641, dez. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1984-92302011000400004&script=sci_abstract&tlng=es. Acesso em: 9 jun. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/s1984-92302011000400004>.

IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. *RAC*, Curitiba, v. 5, n. 14, p. 890-906, set./out. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a08.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2019.

JESUS, J. G. *Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos*. Brasília: Autor, 2012. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/87846526/Orientacoes-sobre-Identidade-de-Genero-Conceitos-e-Termos>. Acesso em: 28 maio 2019.

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

MICHELS, E. *Mortes violentas de LGBT+ no Brasil: Relatório 2018*. 2018. Grupo Gay da Bahia. Disponível em: <https://tribunahoje.com/wp-content/uploads/2019/01/Popula%C3%A7%C3%A3o-LGBT-morta-no-Brasil-relat%C3%B3rio-GGB-2018.pdf?x69597>. Acesso em: 9 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções da organização internacional do trabalho. Constituição (1964). Convenção nº 111, de 24 de novembro de 1964. *Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão*. Brasília, DF, n. 1964. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 9 jun. 2019.

OLIVEIRA, E. S. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. *Revista Eletrônica: Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, Curitiba, v. 2, n. 16, p. 128-147, mar. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/87143/2013_rev_trt09_v02_n016.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 7 jun. 2019.

RECH, B. E. *Networking e sucesso de carreira: o impacto do preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho*. 2014. 24 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Departamento de Psicologia do Desenvolvimento e da Personalidade, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/134800>. Acesso em: 9 jun. 2019.

RICHARDSON, R. J. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 2012.

RIOS, R. R. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. In: POCAHY, F (Org.). *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*. Políticas, teoria e atuação. Porto Alegre: Nuances, 2007. p. 27-48.

ROBBINS, S.; JUDGE, T.; SOBRAL, F. *Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROHM, R. H. D. *A produção de subjetividades em organizações contemporâneas: práticas discursivas e políticas da empregabilidade*. 2003. 148 p. Tese de doutorado (Doutorado em Administração de Empresas), Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2003.

Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3265/ACF1C.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2019.

_____; POMPEU, S. L. E. Homofobia, discriminação e produção de subjetividades: um estudo com pessoas homossexuais em empresas do Rio de Janeiro. *Periódicus: Revista de estudos interdisciplinares em gêneros e sexualidades*, Salvador, v. 1, n. 3, p.228-246, maio/out. 2015. Disponível em: <https://rigs.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/viewFile/14262/9863>. Acesso em: 9 jun. 2019.

ROSA, A. R.; BRITO, M. J. Ensaio sobre violência simbólica nas organizações. *Organ. Soc.*, Salvador, v. 16, n. 51, p. 629-646, dez. 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1984-92302009000400002&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 9 jun. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/s1984-92302009000400002>.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. *Rev. adm. empres.*, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, set. 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75902009000300008&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 9 jun. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-75902009000300008>.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e realidade*, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/educacaoe realidade/article/viewFile/71721/40667>. Acesso em: 28 maio 2019.

SILVA, G. B. L.; REZENDE, P.; MACHADO, V. Discutindo gênero e cozinha: a divisão sexual do trabalho em uma cozinha profissional na cidade de Salvador/BA. *Revista Ártemis*, João Pessoa, v. 26, n. 1, p. 283-302, 2018. Disponível em: <https://search.proquest.com/openview/2ef5d0eabade1a227c00f69b1e8c20f5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4708196>. Acesso em: 9 jun. 2019.

SILVA JÚNIOR, S. D.; COSTA, F. J. Mensuração e escalas de seleção: uma análise comparativa das escalas Likert e Phrase Completion. *Pmkt: Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia*, São Paulo, v. 15, p. 1-16, out. 2014. Disponível em: http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Volumes/15/1_Mensura%C3%A7%C3%A3o%20e%20Escalas%20de%20Verifica%C3%A7%C3%A3o%20uma%20An%C3%A1lise%20Comparativa%20das%20Escalas%20de%20Likert%20e%20Phrase%20Completion.pdf. Acesso em: 9 jun. 2019.