

CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE PSICOLOGIA

PALOMA DOS SANTOS RODRIGUES

**AS IMPLICAÇÕES DO SEXISMO NO MERCADO DE TRABALHO: uma revisão
bibliográfica**

JUAZEIRO DO NORTE - CE

2019

PALOMA DOS SANTOS RODRIGUES

**AS IMPLICAÇÕES DO SEXISMO NO MERCADO DE TRABALHO: uma revisão
bibliográfica**

Projeto de pesquisa de Trabalho de Conclusão de curso apresentado ao curso de graduação em Psicologia do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio.

Orientadora: Silvia Moraes de Santana Ferreira

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2019

DEDICATÓRIA

Em primeiro lugar, e como de praxe, quero agradecer a Deus, por ter me atribuído força para continuar, onde por vezes quis desistir. Em segundo, a minha família, sendo minha mãe a principal responsável pela minha chegada até aqui...dona Marta Lúcia, te amo e muito obrigada por tudo. Aos meus irmãos, Nathaly e Junior, que embora não pareça, me incentivaram a permanecer na graduação, mesmo que por vezes os estímulos fossem negativos. Ao meu pai, Francisco, que embora não estando presente, não se fez ausente em minha vida. E por último, mas nem de longe o menos importante, ao meu namorado, Italo Canuto, que esteve e ainda está ao meu lado, me incentivando e me tornando uma pessoa melhor. Te amo muito meu gatinho.

Partindo para as amizades que o curso me deu, preciso destacar minhas melhores amigas, Iana Calina, Aline Tavares, Helloara Alves e Ghessica Layne, onde sem elas esse trabalho não seria concluído, onde na troca de apoio para a realização deste, percebi o quanto fui sortuda em tê-las ao meu lado durante toda a graduação. Vale ressalva para Neto Brilhante, que me incentivou e me instruiu da melhor forma que pode para a elaboração desse trabalho. Preciso agradecer às minhas amigas de casa, Ianka, Nayane e Nirreily, sendo as melhores pessoas com quem pude dividir casa. Aos amores que encontrei nos estágios: Lavínia, Jauana, Joseane, Viviane, Amanda, Ranyel, Ana Paula, Layane, Anna Gullia, Kamila, Diego, Aline Sérgio, Vando das Meninas e Adriane; amei demais conhecer vocês e espero ter vocês comigo por muito e muito tempo.

Como um último combo, quero agradecer aos professores: Flórido, Joel, Silvia e Jéssica, que me ensinaram muito além do que o conteúdo programático. Se algum dia essa dedicatória chegar até vocês, saibam que têm um lugar especial em meu coração. E por último, preciso agradecer aos melhores amigos DA VIDA, Alisson Rafael, Mayyza, Renata e Marconelle, que me mostraram o que é amizade verdadeira, e que mesmo estando longe, a ligação que temos vai para além de quilômetros. Amo vocês demais.

RESUMO

Apesar da evolução no mercado de trabalho, onde mulheres heterossexuais e homens e mulheres homossexuais estão mais presentes nas organizações, o preconceito contra estes ainda se faz presente. Dessa forma, questionou-se quais as implicações do sexismo no mercado de trabalho e de que forma essa questão afeta a vida da população no campo social e pessoal. Para a elaboração do presente estudo, realizou-se revisão bibliográfica de publicações dos últimos 10 anos – 2009 a 2019 – nas bases de pesquisa virtuais SciELO, BVS, Lilacs, BDTD e Google Acadêmico, tendo como descritores: sexismo, mercado de trabalho, sexismo institucional, aos quais os critérios de inclusão foram estar em língua portuguesa e ter livre acesso aos usuários. O referencial teórico deste trabalho está dividido em: a) Uma história de Reclusão; b) Divisão Sexual do Trabalho; c) Profissões Rotuladoras; e d) Consequências dos Estereótipos, sendo abordado em cada um desses tópicos a mulher heterossexual e a comunidade LGBT. As consequências do sexismo no mercado de trabalho traz sofrimento físico e psíquico para as mulheres, uma vez que não são valorizadas no trabalho, sendo vítimas de estereótipos que resultam em discriminações, assédios, agressões e mortes; assim como para a comunidade LGBT, aos quais precisam viver no anonimato para não serem demitidos, onde os que se assumem perante a empresa está sujeito a insultos, desvalorização, dificuldades de ascensão profissional, além de estarem mais sujeitos a demissão; existindo uma grande parcela que não conseguem trabalho, precisando recorrer a prostituição, sendo alvos de agressões e homicídios.

Palavras-chave: Sexismo. Mercado de Trabalho. Mulher Heterossexual. Comunidade LGBT. Preconceito.

ABSTRACT

Despite the evolution in the labor market, where heterosexual women and homosexual men and women are more present in organizations, prejudice against them is still present. Thus, it was questioned what are the implications of sexism in the labor market and how this issue affects the life of the population in the social and personal field. For the preparation of the present study, a bibliographic review of publications from the last 10 years - 2009 to 2019 - was performed in the SciELO, VHL, Lilacs, BDTD and Google Scholar virtual research databases, having as descriptors: sexism, labor market, sexism which the inclusion criteria were to be in Portuguese and have free access to users. The theoretical framework of this work is divided into: a) A history of seclusion; b) Sexual Division of Labor; c) Labeling Professions; and d) Consequences of Stereotypes, addressing in one of these topics the heterosexual woman and the LGBT community. The consequences of sexism in the labor market bring physical and mental suffering to women, as they are not valued at work, being victims of stereotypes that result in discrimination, harassment, aggression and death; as well as for the LGBT community, who need to live in anonymity in order not to be fired, where those who assume before the company are subject to insults, devaluation, difficulties in professional advancement, and are more subject to dismissal; There is a large portion that cannot find work, needing to resort to prostitution, being targets of aggression and homicide.

Keywords: Sexism. Labor Market. Heterosexual woman. LGBT community. Preconception.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
1.1 OBJETIVOS	9
1.1.1 Geral	9
1.1.2 Específicos	9
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
2.1 UMA HISTÓRIA DE RECLUSÃO	10
2. 1. 1 Mulheres heterossexuais	10
2. 1. 2 Comunidade LGBT	11
2. 2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	13
2. 2. 1 Mulheres heterossexuais	13
2. 2. 2 Comunidade LGBT	14
2. 3 PROFISSÕES ROTULADORAS	16
2. 3. 1 Mulheres heterossexuais	16
2. 3. 2 Comunidade LGBT	18
2. 4 CONSEQUÊNCIAS DOS ESTEREÓTIPOS	20
2. 4. 1 Mulheres heterossexuais	20
2. 4. 2 Comunidade LGBT	22
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
4 REFERÊNCIAS	27

1 INTRODUÇÃO

A história da humanidade é constituída por homens e mulheres, no qual estes estão em constante interação, sendo uma de suas funções primárias a perpetuação da espécie. No entanto, os seres humanos, com o tempo aprenderam a viver em comunidades, onde cada um precisava exercer uma função para que o grupo sobrevivesse. Desta forma, funções eram dadas de acordo com o físico, com a idade, com a hierarquia, e principalmente, com o sexo.

Os homens comumente ocupavam o lugar de protetores, de guerreiros, políticos, estudiosos, comandantes. A eles eram – e ainda são - atribuídos os direitos de administrar os vilarejos, as pequenas cidades, as burguesias, as igrejas, as grandes empresas, as nações de todo o mundo. Já em relação às mulheres, lhes cabia o papel de cuidadoras, fossem como donas de casa, cuidando dos filhos e maridos. As mulheres ocuparam – e em alguns casos ainda ocupam – o lugar de fragilidade, meiguice, obediência, acatamento; sendo vista como um ser frágil.

No entanto, o mundo está em constante transformação. As mulheres deixaram de ser exclusivamente do lar e passaram a ocupar lugares antes preenchidos por homens, como na política, no mercado de trabalho e nas instituições de ensino superior. Contudo, apesar das conquistas femininas, o público feminino e o público homossexual, em sua maioria, enfrentam discriminações e preconceitos embasados em seu sexo e gênero. Dessa forma, apesar do sexismo ser caracterizado como uma ação discriminatória contra o sexo e o gênero, limitando a vida de homens e mulheres, heteros e homossexuais (NASCIMENTO, AMORIM, MOTTA, 2016), esse trabalho será voltado para os públicos mais afetados por esse tipo de violência, o de mulheres heterossexuais e pessoas LGBT.

Diante de tudo o que aqui foi mencionado, questionou-se quais as implicações do sexismo no mercado de trabalho e de que forma essa questão afeta a vida da população no campo social e pessoal. Esse trabalho se faz necessário uma vez que, a partir das discriminações impostas de construtos sociais que afetam principalmente mulheres heterossexuais e homens e mulheres homossexuais, geram implicações no convívio destes nas mais

diversas áreas de nossas vidas, aos quais, através desse estudo, as chances de buscas por táticas voltadas para a mudança positiva e benéfica para todos aumentam. Assim, esse trabalho apresenta sua contribuição social na exposição dos preconceitos e consequências a que estamos sujeitos em casos de “incongruência” da profissão com o sexo; para o meio acadêmico esse estudo pode propiciar diálogos e debates sobre o tema em questão, assim como inspiração para novos estudos, pois é em lugares de conhecimento que surge a mudança para o mundo; já no âmbito pessoal, por ser uma mulher que busca espaço e respeito no mercado de trabalho, desejo que de alguma forma esse projeto possibilite às mulheres a oportunidade de trabalharem naquilo que lhes proporcionem prazer, independente de sexo ou gênero.

Para a elaboração do presente estudo, realizou-se revisão bibliográfica de publicações dos últimos 10 anos – 2009 a 2019 – nas bases de pesquisa virtuais SciELO, BVS, Lilacs, BDTD e Google Acadêmico, tendo como descritores: sexismo, mercado de trabalho, sexismo institucional, aos quais os critérios de inclusão foram estar em língua portuguesa e ter livre acesso aos usuários. Sendo utilizado também livros e monografias da biblioteca do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio.

1. 1 OBJETIVOS

1. 1. 1 OBJETIVO GERAL

Analisar as consequências causadas pelo sexismo no mercado de trabalho e suas repercussões nos aspectos pessoais e sociais da população.

1. 1. 2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Averiguar a divisão sexual do trabalho;
- Observar as profissões e situações em que o sexismo está mais presente;
- Analisar como o sexismo no campo profissional afeta a vida social e pessoa de cada sexo/gênero.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 UMA HISTÓRIA DE RECLUSÃO

2. 1. 1 Mulheres heterossexuais

A história da humanidade está repleta de grandes feitos e conquistas, nos quais ao serem analisadas percebe-se a evolução em que a espécie humana está rumando nos campos tecnológicos e de comunicação. Tais avanços se tornam ainda mais surpreendentes ao perceber que para chegar onde estamos hoje, metade da população mundial foi deixada a margem, como seres desprovidos de conhecimentos e direitos.

Fatos que confirmam tais colocações podem ser observáveis desde o surgimento da racionalização e socialização do ser humano, ao qual, na Antiguidade, mais especificamente na Atenas Clássica, as leis vigentes, assim como os costumes da época, colocavam as mulheres na base hierárquica de poder, onde seus corpos e mentes estavam sobre o poder do homem grego (FLANKLIN, 2016). Já para os egípcios, o corpo feminino abrigava a maldade, sendo gerador da loucura que existia no mundo (ESQUINSANI, DAMETTO, 2012).

O pensamento dos egípcios foi reforçado com a chegada da Idade Média, ao qual, com o fortalecimento do cristianismo, a mulher é provedora de todo o mal que existe na Terra, uma vez que Eva, a primogênita das mulheres, trouxe o pecado ao mundo no momento em que desobedeceu a Deus (ESQUINSANI, DAMETTO, 2012; LEAL, 2012). Como uma forma de “salvar” as mulheres da época, a Virgem Maria veio como a solução: a mulher precisava ser doce, carinhosa, casta e virgem, sendo uma esposa fiel e mãe protetora (LEAL, 2012). Isso legitima o discurso de mulher submissa ao homem, mantendo-a reclusa às margens da sociedade.

Apesar de séculos de distância entre a Antiguidade e a Idade Moderna, nota-se uma permanência da mulher na vida doméstica, exercendo o papel de cuidadora do lar, contudo, com a Revolução Industrial (1760-1850) as mulheres puderam adentrar na vida social de forma além ao de esposa e mãe, realizando trabalhos equivalentes ao dos homens da época. uma vez que a força física não

era mais um requisito indispensável, porém, as mulheres recebiam menos que os homens, mesmo que exercendo as mesmas funções, além do abuso, opressão e exploração por parte dos proprietários das empresas (IOP, 2009).

Na Idade Contemporânea, a Independência do Brasil (séc. XIX) forçou a mulher pobre brasileira a ingressar no comércio no ramo de gêneros alimentícios e as senhoras de classe média alta como professoras diante da vinda da Família Real para a nação (FOLLADOR, 2009), porém, somente na metade do século XX “a mulher começa seus primeiros passos em direção à sua emancipação [...] Até essa época, a mulher era considerada como um indivíduo incapaz e inferior pela sociedade masculina, branca, proprietária, racional e heterossexual” (IOP, 2009, p. 244).

Por sua vez, a nível mundial, a Revolução Francesa (séc. XVIII) trouxe mudanças para a população e principalmente, para as mulheres francesas, aos quais, pela primeira vez, apareceram na história como sujeitos políticos, reivindicando por direitos à participação ativa da vida pública, política, educacional e no trabalho (GURGEL, 2010). Diante disso, as manifestações feministas se espalham pelo mundo, tendo seu apogeu entre os anos 1960 e 1970, ocorrendo, principalmente, nos Estados Unidos da América e em alguns países da Europa, aos quais, estudantes, operários, artistas e intelectuais se uniram ao movimento (GURGEL, 2010).

Tais manifestações contribuíram para o direito ao voto, a penalidades em casos de agressão e a igualdade de direitos entre homens e mulheres estabelecidos na Constituição Federal de 1988, embora este não seja não visto na prática, ainda tratasse de uma grande conquista diante de toda a trajetória história de reclusão da mulher. Porém, umas das maiores conquistas advindas do feminismo foi à necessidade de se falar sobre gênero (PEDRO, GUEDES, 2010).

2. 1. 2 Comunidade LGBT

Diferente do público feminino, os homossexuais não sofreram discriminações ou preconceitos, uma vez que esse termo se quer existia na Antiguidade. Na Grécia Antiga o relacionamento entre pessoas do mesmo sexo, mais especificamente entre homens, era visto como um processo de iniciação nas

relações sexuais, sendo usada, inclusive, em táticas militares, onde os casais eram postos juntos em campo de batalha com o intuito de incitar atitudes heroicas (BORRILLO, 2010).

Borrillo (2010) traz também, que na Roma Clássica o relacionamento homossexual era aceito, onde a bissexualidade ativa era bem vista, no qual esse caráter ativo está relacionado à virilidade, onde o homem poderia ter relações sexuais tanto com outros homens, quando com mulheres, contanto que ele fosse o ativo do relacionamento, ao qual o papel de passivo é atribuído ao feminino, e conseqüentemente, a um ser frágil e indecente.

A Idade Média estabeleceu os parâmetros sobre sexualidade que se é conhecido até os dias de hoje, ao qual, segundo a cultura judaico-cristã, não é natural o relacionamento entre pessoas do mesmo sexo, conseqüentemente, não sendo normal (CECCARELLI, FRANCO, 2010). Dessa forma, passou a ser condenando a fogueira bruxas e homossexuais passivos, pois devido à relação passividade - feminilidade, a sobrevivência de Roma estaria em risco (BORRILLO, 2010).

É na Idade Moderna que surge um termo rotulatório para aqueles que realizavam atos sexuais com pessoas do próprio sexo, sendo este o homossexualismo, ao qual, surgiu no século XIX como uma patologia, onde se caracterizava por impulsos sexuais inatos ao sujeito (JÚNIOR, et al 2010).

“A homossexualidade era reconhecida no início como uma anomalia do instinto sexual causada pela degeneração ou atraso evolutivo. [...] o homossexual, [...] era visto como um efeminado. O indivíduo não era culpabilizado por essa ‘deformidade’, porém, ele era isolado e vigiado como se fosse uma mulher, pois se acreditava que o homossexual, assim como a mulher, eram seres pecaminosos que poderiam seduzir outras pessoas para o ‘mau caminho’” (CECCARELLI, FRANCO, 2010).

Apesar dos esforços de alguns médicos em desconiliar a “monogamia afetiva” ao restante da personalidade do sujeito, objetivando uma descriminalização das atitudes homoeróticas, a Teoria da Evolução de Darwin (1859) veio como uma legitimação da supremacia homem, branco e heterossexual, onde o racismo era aceito devido à hierarquia racial fundada na biologia; o poderio sexual masculino justificava a submissão feminina; e a

anatomia humana enquadrava o homossexual na hierarquia sanitária dos sexos, ao qual a medicina afirmava uma falta de limpeza e higiene por parte dos homoeróticos (BORRILLO, 2010).

Diante dos movimentos feministas, as ativistas eram associadas a mulheres homossexuais, pois o discurso vindo de homens da época eram a de que mulheres que abandonam o lugar de mãe e esposa, não gostam de homens (BORRILLO, 2010). Contudo, em 1970, o movimento feminista associou-se à manifestos sociais gays e lésbicos, adquirindo, assim como as mulheres, mais direitos e visibilidade, ao qual a Associação Americana de Psiquiatria em 1973 removeu a homossexualidade do quadro de transtornos mentais (NOGUEIRA, OLIVEIRA, 2010).

2. 2 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

2. 2. 1 Mulheres heterossexuais

Como mencionado anteriormente, as mulheres eram excluídas das ações decisórias da humanidade, ao qual, por vários séculos as atribuições sociais impostas a elas restringiam-nas ao âmbito privado, ficando o espaço público exclusivo aos homens. O caráter social advindo do período da Idade Moderna elencou a mulher como um ser frágil, meigo, voltada para a reprodução o que legitimava o discurso de que a mulher deveria se responsabilizar pelo trabalho doméstico devido sua natureza voltada para o cuidado (SOUSA, GUEDES, 2016).

Essa característica de cuidadora natural permitiu que algumas mulheres exercessem funções para além dos serviços domésticos, aos quais, ao cuidar dos filhos, esposo e parentes doentes, possibilitou acesso a conhecimentos sobre a saúde, sendo a enfermagem a profissão mais frequentada, por muito tempo, pelas mulheres que buscavam uma liberdade financeira e patriarcal, apesar de que suas funções estavam restritas aos cuidados, uma vez que a prática de pesquisa permanecia ao domínio masculino (PINHEIRO, 2009).

Apesar da presença da mulher no mercado de trabalho, isso não a isenta das obrigações domésticas que são característicos de sua condição natural e biológica, no qual, enquanto que o homem está restrito ao meio social, devido

sua natureza produtiva e viril, a mulher precisa realizar jornadas duplas ou triplas de trabalho para que possa exercer uma profissão e agir de acordo com os construtos sociais que a qualificam como reprodutora e cuidadora do lar (CASACA, 2009; SOUSA, GUEDES, 2016).

A mulher, ao exercer mais de uma jornada de trabalho, não consegue ter a disponibilidade para se especializar assim como os homens tem, onde estes adquirem mais conhecimentos, aperfeiçoando suas habilidades produtivas e assim, acompanhando o mercado (CASACA, 2009). Porém, o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (2015) relata dados do MEC, no qual traz informações de que 54% das mulheres acima dos 16 anos frequentam cursos profissionalizantes, embora nota-se uma preferência pelas áreas tipicamente ocupadas pelo sexo feminino, como saúde e educação (RASEAM, 2015).

Porém, embora as mulheres estejam se qualificando, atingindo o mesmo grau de escolaridade que os homens, e em alguns casos, estando acima destes em nível escolar, a desigualdade salarial se faz presente. Estudo realizado pelo IBGE mostra que trabalhadoras entre 25 e 49 anos de idade recebem, em média, 20, 5% a menos que homens, ocupando os mesmos cargos e realizando as mesmas funções (IBGE, 2019).

Dessa forma, segundo Hirata (2010), a mulher tem quatro formas de conciliar, ou não, a vida familiar com a profissional, sendo a primeira a divisão igualitária de serviços domésticos o homem; a segunda seria a mulher delegar funções caseiras para outras mulheres; a terceira trata-se da tradicional, onde a mulher fica em casa e o homem é o único provedor do lar; e por último, e a mais vista, é a mulher trabalhando fora de casa e conciliando as funções com os afazeres domésticos, sem a colaboração do cônjuge.

2. 2. 2 Comunidade LGBT

Na antiguidade, o homem homossexual poderia ocupar a função que desejasse, e que sua posição social, física e mental permitisse, porém, com a vinda da Idade Média, eles passaram a serem chamados de monstros, seres perversos e infames, sendo classificados como doentes psíquicos, ao qual, para a segurança da sociedade, deveriam estar reclusos, presos em lugares onde não estariam expostos à população (CECCARELLI, FRANCO, 2010).

A discriminação sofrida pelos homens e mulheres homossexuais está atrelada a sua passividade ou atividade, onde segundo Júnior, et al (2010), o passivo sofre estigmas sociais devido sua semelhança com o feminino. O passivo sexual é associado à mulher, sendo enquadrado como frágil, covarde, fresco, possuindo atributos negativos. Contudo, o ativo sexual é visto como o corajoso, o forte, o viril, ao qual, não foge da sua condição natural de dominador.

Dessa forma, os homossexuais que apresentam comportamentos mais semelhantes ao sexo oposto estão mais sujeitos a discriminação, no qual, mulheres Balcãs no século XIX eram reconhecidas como homens devido sua vestimenta e a realização de trabalhos masculinos, mesmo que nem todas sentissem desejo por outras mulheres. No caso de homens, quanto mais afeminados, maior o nível de preconceito devido sua associação ao feminino ((JÚNIOR, et al 2010).

Uma parcela considerável das lésbicas brasileiras que estão no mercado está sujeita a mais de uma jornada de trabalho por dia, uma vez que devido à pressão social em enquadrar-se na normalidade de se casar e ter filhos, as mulheres homossexuais envolvem-se em relacionamentos heterossexuais, além de ter que manter comportamentos e aparências o mais próximo possível do que é esperado para uma mulher feminina, caso contrário, são rejeitadas em entrevistas de emprego ou caso já esteja em alguma organização, tem maior probabilidade de serem demitidas (CARRIERI, SOUZA, AGUIAR, 2014).

Os locais de trabalho para os gays são variados, no qual o fator decisivo está no sujeito se assumir ou não homossexual e o quão próximo ele se aproxima de comportamentos afeminados (SIQUEIRA, et al 2009). Um estudo realizado em 2013 nas cidades do Rio de Janeiro e São Paulo mostra que os gays e bissexuais masculinos precisam elaborar estratégias para se manter em uma empresa, onde os pesquisadores detectaram três grupos existentes: “os assumidos, os parcialmente assumidos e os não assumidos” (IRIGARAY, FREITAS, 2013, p. 82-83). Os dois últimos grupos citados não falam sobre sua orientação sexual no ambiente corporativo por receio e medo de discriminações; os que se encontram no grupo de assumidos, relata dos preconceitos enfrentados no local de trabalho, como piadas de mau gosto, exclusão em rodas de conversa, o que resulta em dificuldades de ascensão profissional, além da desigualdade salarial.

Já os transexuais, muitas vezes são vistos como aberrações, pois além de fugirem do modelo binário de gênero – homem/mulher – “as mudanças que realizam no corpo, os travestis não têm como esconder sua condição de travesti, tornando-se mais vulneráveis à violência” (CARRIERI, SOUZA, AGUIAR, 2014, p. 88). Dessa forma, os autores acima citados afirmam que muitos transexuais se veem sem oportunidades de emprego, tendo que recorrer à prostituição para obter, de alguma forma, seu sustento, o que contribui para o índice de violência, agressão e homicídio para as travestis e transexuais.

2. 3 PROFISSÕES ROTULADORAS

2. 3. 1 Mulheres heterossexuais

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio realizada em 2012 pelo IBGE, 64,2% das mulheres na faixa etária entre 16 e 59 anos de idade exercem algum tipo de atividade remunerada em contrapartida dos homens, sendo estes 86,2% (IBGE, 2012). Tais dados mostram um avanço na inserção da mulher no mercado de trabalho, porém, ainda existem restrições da presença destas em determinados cargos e posições.

A cultura escolar traz o conceito de que as ciências exatas são para homens e as ciências humanas para as mulheres. Tais estereótipos aplicam-se uma vez que a ciência de exatas requer equilíbrio, raciocínio e disciplina, onde apenas os seres de sexo masculino tem a capacidade para lidar com questões tão complexas, ficando para as mulheres questões que não necessitem cálculos ou esforço, sendo as ciências de humanas vista como fáceis (FARIAS, 2014).

A área de exatas sempre foi característica do sexo masculino, aos quais as mulheres que buscam realizar-se profissionalmente nesses campos enfrentam discriminações e preconceitos, sentindo-se isoladas no ambiente de trabalho, o que lhes causam insatisfação profissional, contudo, doutoras que exercem funções nessas áreas possuem maior índice de aprovação em entrevistas do que os homens (OLIVEIRA, 2012). Porém, a diferença numérica na engenharia é alarmante, estando cadastrado até o ano de 2016, no conselho federal da classe, 9.873 mulheres contra 56.767 homens, o que demonstra grande

dificuldade na inserção de mulheres nesses ramos de atuação (ZANCANARO, et al 2019).

Como mais um segmento das áreas exatas, a aviação para as mulheres está repleta de estereótipos, onde a concepção de mulher como sexo frágil é usada, indiretamente, para classifica-las como incapazes de comanda uma aeronave, uma vez que para tal ação, associam comando com poder, poder com força, e só quem poderia comanda uma nave seriam os homens. Dessa forma, as pilotas enfrentam discriminação tanto pelos colegas de trabalho, quanto por parte dos passageiros (PANSERA, 2014).

As mulheres também estão ingressando no mundo militar, ao qual, apesar de se tratar de uma profissão patriarcal, as mulheres buscam por oportunidades nesse segmento. Contudo, as oportunidades, mesmo dentro da polícia, não são as mesmas, uma vez que as policiais, em sua maioria, estão restritas ao serviço administrativo, onde as que buscam agir em campo sofrem discriminação e precisam apresentar rendimento superior ao de homens para assumir as mesmas funções. Fica evidente a presença de sexismo, principalmente, na busca por ascensão profissional, ao qual é comum encontrar o “teto de vidro”, onde não são tão visíveis as barreiras expostas, mas elas estão lá, barrando a mulher de subir na hierarquia militar (CAPPELLE, MELO, 2010).

O estereotipo frequentemente usado em mulheres, no qual aqui, foi recentemente mencionada sobre as pilotas, a característica de fragilidade e sensibilidade, assim como emotiva, são usados como legitimadores para manter mulheres longe de cargos de comando, como diretorias e gerencias. Assim, as funções que exercem algum tipo de comando são prioritariamente ocupadas por homens, onde caso existam mais de um cargo de hierarquia alto na empresa, sendo ocupados tanto por homens, quanto por mulheres, a renda salarial delas são menores comparados às deles (COUTINHO, COUTINHO, 2011).

O Brasil é visto como o País do Futebol, mas essa hegemonia está restrita ao sexo masculino, uma vez que o futebol feminino é invisível para os brasileiros, onde desde seu surgimento no país, é restritamente praticado por homens, onde na década de 1940, o futebol estava na lista de esportes proibidos de ser praticado por mulheres (JÚNIOR, REIS, 2010). Esses mesmos autores acreditam haver dois motivos para o impedimento de mulheres no futebol, onde “Um deles refere-se à aproximação recorrente entre o futebol e a masculinização

da mulher, enquanto o outro diz respeito à naturalização de uma representação de feminilidade hegemônica que estabelece uma relação linear e imperativa entre mulher, feminilidade e beleza” (JÚNIOR, REIS, 2010, p. 2).

Estando presente no mercado de trabalho, a mulher está sujeita ao sexismo, uma vez que o machismo faz parte da cultura brasileira, porém, apesar do avanço crescente da mulher nas organizações, tais profissões ainda mantidas como prioritariamente masculinas provocam discriminações e sofrimentos para aquelas que desejam seguir por esses caminhos.

2. 3. 2 Comunidade LGBT

Seguindo a premissa de que homossexuais, principalmente os passivos, e mulheres são seres anormais e perversos, sendo estes o inverso do homem (CECCARELLI, FRANCO, 2012), os preconceitos vividos nos ambientes de trabalho apresentam certa semelhança. Dessa forma, as profissões mencionadas no tópico anterior serão citadas aqui.

Não foi encontrado nenhum indício de que homossexuais não possuam aptidão nas áreas de exatas, porém, por se tratar de um curso predominantemente masculino, levanta-se a hipótese de discriminação, onde Costa, et al (2017) realizou uma pesquisa com estudantes da UFRGS com o intuito de avaliar os níveis e parâmetros de preconceitos presentes nos alunos, tendo a área de exatas como o maior reprodutor de repúdio contra mulheres heterossexuais e homens e mulheres homossexuais.

Como um seguimento de atuação das ciências exatas, uma pesquisa realizada com funcionários homo afetivos de dois bancos, sendo um público e um privado, apresentam discriminações vividas por estes, sendo predominante em funcionários do seguimento privado, devido à falta de normas voltadas para os gays, porém, isso não isenta os bancários públicos, que estão mais familiarizados com discriminações informais; já os da rede privada, sofrem tanto preconceitos formais, quanto informais, podendo ser demitidos devido sua orientação sexual, por isso, todos os funcionários entrevistados do banco privado não são assumidos (GARCIA, SOUZA, 2010).

Se no mercado de trabalho os homossexuais mantem sua sexualidade no armário, no meio militar esse fator é decisivo para a permanência destes na

polícia. A polícia, assim como a igreja, família e escola, é um ambiente repressor, a sexualidade é vista como um tabu, onde sujeitos que fogem da norma socialmente estabelecida devem ser contidos, aumentando e propagando desigualdade e discriminação. Dessa forma, policiais homossexuais temem retaliações, exclusões e preconceitos nos batalhões, optando por manter sua sexualidade longe do ambiente de trabalho (LEITE, NETO, 2013).

Nota-se uma dificuldade de ascensão profissional, onde diante de todas as discriminações vividas, os homossexuais precisam se mostrar “merecedores” de confiança, onde os mesmos precisam estar na empresa há anos para ocupar funções de destaque, podendo levar 15 anos na organização para poder tornar-se gerente na mesma (GARCIA, SOUZA, 2010). “Homossexuais acabam sendo contratados para cargos técnicos de forma mais frequente que mulheres, contudo, em relação aos cargos gerenciais e de direção, se constatada a homossexualidade, eles são considerados não aptos para seu exercício” (SOUZA, BIANCO, JUNQUILHO, 2015, p. 282).

Como mencionado no tópico anterior, o futebol, principalmente o brasileiro, é constituído por conceitos masculinos, dessa forma, os homens homossexuais sofre discriminações por parte do corpo administrativo, dos colegas de trabalho, da torcida de seu time e dos times rivais, assim como da mídia, que ao “descobrir” a sexualidade de determinado jogador, faz disso manchetes, estereotipando a homossexualidade. Dessa forma, assim como em todas as profissões citadas nesse tópico, os gays mantem sua orientação sexual em segredo (ALMEIDA, SOARES, 2012).

Embora existam semelhanças nas formas de discriminação entre mulheres heterossexuais e a comunidade LGBT, encontra-se reações diferentes na presença destes dois públicos no campo do ensino, onde rotulada como uma profissão feminina, lésbicas e gays sofrem preconceitos por parte de colegas de trabalho e coordenação da escola, uma vez que se evita abordar assuntos sobre gênero e sexualidade com os alunos, ocorrendo uma tentativa de evitar o contato de estudantes com homens e mulheres homossexuais (MOLINA, FIGUEIRÓ, 2012).

Os preconceitos contra a comunidade LGBT no mercado de trabalho faz com que muitos abdicuem de seu direito em expressar sentimentos e

comportamentos, lhes privando de vivenciar uma parte de sua personalidade devido os estereótipos sociais que os resumem à sua sexualidade.

2. 4 CONSEQUÊNCIAS DOS ESTEREÓTIPOS

2. 4. 1 Mulheres heterossexuais

Apesar dos avanços nos movimentos feministas, aos quais trouxeram grandes vitórias para as mulheres de todo o mundo, o preconceito e a desigualdade vivenciados por estas no mercado de trabalho se faz presente, onde devido o aumento das mulheres nas organizações, sendo estes cada vez mais significativos, geram consequências na vida dessas mulheres e nas das pessoas a sua volta, como família, comunidade, a própria empresa e a sociedade como um todo.

A dupla, e por vezes tripla jornada de trabalho que as mulheres enfrentam diariamente é um fator determinante para a saída destas do mercado de trabalho, pois devido o expediente extra em casa, elas costumam faltar mais do que os homens; acabam não tendo disponibilidade em determinados horários; assim como não podem dedicar-se ao trabalho de modo a se especializar (CASACA, 2009). Assim, as mulheres possuem dificuldade em ascender profissionalmente devido à falta de colaboração dos cônjuges nas atividades doméstica, no qual um estudo realizado a nível nacional mostra que embora esteja aumentando o número de homens nos afazeres domésticos, sendo a região sul o que possui o maior índice de colaboração e o Nordeste o pior, as mulheres ainda se enquadram nos 90% dos trabalhadores que tem a vida doméstica como uma segunda atividade diária (SOUZA, GUEDES, 2016).

Porém, tais desigualdades na vida cotidiana que acarretam prejuízos para a vida profissional feminina, geram implicações na sociedade como um todo, pois diante dos empecilhos gerados pela jornada dupla, muitas mulheres abdicam de uma dessas vidas, onde a ideiação em constituir uma família está sendo refutada, no qual, quanto maior o nível de escolaridade das mulheres, menor o interesse em ter filhos, pois para muitas, a vida profissional lhes satisfaz, e filhos ou um número elevado desses podem interferir em suas carreiras (SOUZA, GUEDES, 2016; BARBOSA, COUTINHO, 2012).

Contudo, mesmo que mulheres se dediquem apenas ao trabalho, elas ainda estão sujeitas a discriminações pelo fato de serem mulheres, onde o Sexismo Ambivalente se faz presente em diversos âmbitos partindo de um construto social, ao qual esse tipo de preconceito apresenta duas vertentes: No Sexismo Hostil, as mulheres são vistas como seres inferiores aos homens, precisando ser controladas por estes, o que gera intransigência e aversão à ocupação da mulher em posições de poder e decisão (FORMIGA, 2011; COSTA et al 2015). O Sexismo Benevolente traz a mulher como um ser frágil, que necessita do cuidado masculino para sobreviver, uma vez que esse é a representação de força e inteligência. Assim, esse tipo de sexismo se “constitui a partir das concessões e tratamentos diferenciados entre homens e mulheres, referindo-se a uma atitude positiva, aparentemente não preconceituosa em relação à mulher, porém descrevendo-a como pessoa frágil, necessitando de atenção e etc” (FORMIGA, 2011, p. 106).

O assédio moral e sexual se torna a violência mais comum relatada pelas mulheres, sendo esse o público mais atingido, pois devido o desenvolvimento destas em uma sociedade machista, não lhes são ensinadas formas de revidar os ataques masculinos, muitas vezes não sabendo como reagir e tendo que guardar tais sentimentos de medo, angústia e, por vezes, raiva (SILVA, 2018). As vítimas de assédio podem desenvolver alterações psíquicas, como paranoia, psicose ou neurose traumática, além de sentir alto índice de estresse, depressão, ansiedade e estresse pós-traumático, apresentando sintomas psicossomáticos, assim como sentimentos de vergonha, humilhação, medo, desmotivação e necessidade de isolamento (HIRIGOYEN, 2015).

Diante de duplas jornadas de trabalho, dos assédios vivenciados pelas mulheres em ambientes organizacionais e dos conflitos de papéis sociais, elas são mais propensas a desenvolverem a Síndrome do Trabalho, mais conhecida como Síndrome de Burnout (MULATO, et al, 2019), sendo caracterizada como um risco ocupacional, tratando-se de um esgotamento profissional, ao qual o sujeito apresenta estresse crônico e esgotamento físico e mental (DUARTE, ALMEIDA, 2015).

As repercussões geradas pelo sexismo no e pelo mercado de trabalho podem, infelizmente, ir além, onde segundo Campos (2015, p. 112).

“Muitos homens acham que mulheres não devem trabalhar fora e são violentos quando elas procuram trabalho; [...] Pode ainda, ocorrer em feminicídio íntimo quando o (ex) marido/companheiro recusa-se a aceitar que a mulher tenha um emprego fora de casa sob o argumento de que ele é o provedor ou porque a mulher não deve trabalhar, apenas cuidar da casa e da prole. Aqui, além do contexto da violência doméstica, identifica-se o preconceito e a discriminação contra a mulher”.

As mulheres no contexto organizacional estão sujeitas a violências psicológicas, físicas, sociais, sexuais e institucionais, aos quais causam sofrimentos, restrições e insegurança, onde, infelizmente, “tais condutas colocam as mulheres em risco e indefesas, e podem culminar em homicídio ou sua tentativa e em outras formas de mortes violentas de mulheres e meninas: acidentes, suicídios e mortes evitáveis derivadas da insegurança” (CAMPOS, 2015, p. 109; apud LAGARDE, 2007, p. 33).

2. 4. 2 Comunidade LGBT

Para que homens e mulheres homossexuais consigam ingressar no mercado de trabalho formal e permanecer neste, precisam aprisionar-se no próprio corpo, escondendo uma parte de quem são e precisando apresentar comportamentos que não condiz com eles mesmos, no qual a maioria das lésbicas, gays e bissexuais mantem sua orientação sexual no anonimato, devido ao receio de insultos e, até mesmo, demissões, (CARRIERI, SOUZA, AGUIAR, 2014), aos quais salários de homossexuais e bissexuais masculinos são de 11% a 27% inferior comparado ao de homens heterossexuais, possuindo o dobro de probabilidade de sofrerem agressões físicas e verbais, além de serem demitidos devido sua orientação sexual (FREITAS; IGUARAY, 2013 apud IGUARAY, 2008).

Porém, sejam assumidos ou não, os homossexuais enfrentam discriminações no meio corporativo, onde caso sua sexualidade esteja estabelecida diante de todos, o sujeito está propício a piadas de mau gosto e agressões físicas e verbais; já os que permanecem no anonimato, sentem-se incompletos, aprisionando seus desejos e emoções, em que tais atos sofridos tanto pelos assumidos, parcialmente assumidos e os não assumidos resultam

em sofrimento psíquico, como depressão, distúrbios psicológicos, ansiedade e ideação suicida; (IGUARAY, FREITAS, 2013), no qual a permanência de sujeitos homossexuais em ambiente heteronormativos é causador de distúrbios psíquicos e de depressão (SOUZA, PEREIRA, 2013), além da violência física, como agressões, estupros e homicídios (MOURA, 2019).

Os últimos atos de violência acima citados são comumente vivenciados pelas travestis e transexuais, onde devido à exclusão do mercado de trabalho, estas precisam encontrar outras formas de adquirir o próprio sustento, restando-lhes a prostituição, trabalho esse que coloca o sujeito em constante perigo, pois uma vez que se vive em um país homofóbico, elas não sabem que tipo de cliente pode aparecer, o que além de gerar medo, ansiedade e paranoia das mesmas ao imaginar se voltarão bem ou se ao menos voltarão para casa, estão sujeitas a agressões físicas por parte da clientela, como também de pessoas, principalmente adolescente e homens heteros adulto, que passam por elas, arremessando objetos e insultos (CARRIERI, SOUZA, AGUIAR, 2014).

O Relatório de Violência Homofóbica no Brasil (2012) informa que o Brasil está em primeiro lugar em homicídios oriundos da homofobia, onde 50% dos assassinatos de transexuais documentados no mundo ocorreram no Brasil. Esses crimes motivados pelo preconceito aos homossexuais resultaram, em 2012, “326 mortos, 163 eram gays, 134 travestis, 14 lésbicas, 3 bissexuais e 7 amantes de travestis (*T-lovers*). Foram igualmente assassinados 7 heterossexuais, por terem sido confundidos com gays ou por estarem em circunstâncias ou espaços homoeróticos. [...]” (WENDT, 2015, p. 9-10). Esses dados mostram o descaso com a comunidade LGBT, uma vez que esse mesmo relatório mostra que 76,37% das denúncias realizadas em 2012 são resultantes de discriminações voltadas para a orientação sexual dos sujeitos, estando em segundo lugar no ranking de denúncias a identidade de gênero, com 15, 21% (BRASIL, 2012). Dessa forma, nota-se que mesmo ocorrendo denúncias, não são elaboradas medidas protetivas ou de apoio para essas e futuras vítimas.

A ditadura heterossexual imposta nas organizações restringe o ingresso, o crescimento e a permanência de homens e mulheres homossexuais no mercado de trabalho, onde 5,37% dos casos denunciados no disque 100 foram de discriminações contra homossexuais realizadas no local de trabalho, nos quais, as principais queixas eram de: violência psicológica (83,20%), de discriminação

(74,01%) e de violência física (32,68%) (BRASIL, 2012). Dessa forma, os direitos de gays, lésbicas, bissexuais e transexuais são mais violados do que o de heterossexuais, estando sujeitos a violências físicas e verbais, causando-lhes grande sofrimento psíquico, muitas vezes resultando em morte (MELLO; GROSSI; UZIEL, 2009).

Apesar de todos os tipos de discriminações vivenciadas por homens e mulheres homossexuais no ambiente de trabalho, estes enfrentam preconceito de outros homossexuais, seja como formas de legitimar a heterossexualidade que encobre sua real orientação sexual ou devido certa repulsa por gays que mais apresentam comportamentos afeminados. De qualquer forma, os construtos sociais que afetam o funcionamento da sociedade, e dessa forma, o mercado de trabalho, faz com que uma comunidade se divida, onde parte desta busca não pertencer a minoria que é discriminada, resultando na incorporação do papel de opressor (SOUZA, PEREIRA, 2013).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, é notável a existência de preconceitos contra mulheres heterossexuais e de toda a comunidade LGBT, sendo aqui mencionados os gays, lésbicas, bissexuais, transexuais e travestis, no meio social, no qual foi possível notar o descaso que essas pessoas sofrem no mercado de trabalho devido seu sexo e/ou orientação sexual.

As mulheres heterossexuais que desejam avançar profissionalmente estão contrariando o estereótipo de que mulher só serve para ser mãe e dona de casa, tendo muita delas abandonado os lares e a maternidade para se dedicar ao mundo dos negócios, das ciências e em qualquer outra área que apresente interesse. Porém, ainda é notável a desigualdade profissional, salarial e doméstica que recai sobre elas, onde por terem nascido mulheres, elas possuem dupla jornada de trabalho, precisando se dedicar o dobro do que os homens para conseguir ascender profissionalmente, e ainda estão sujeitas a receber menos, mesmo que exercendo as mesmas funções. Embora isso já seja ruim o suficiente para uma parcela gigantesca da população, elas ainda sofrem discriminações, assédios morais e sexuais, agressões físicas e psicológicas, e são assassinadas, pelo fato de serem mulheres e desejarem os mesmos direitos e sucesso profissional que os homens.

Embasado no mesmo preconceito e indo mais além, a comunidade LGBT apresenta dificuldades em adentrar, permanecer e evoluir no mercado de trabalho devido sua orientação sexual, onde lésbicas precisam se comportar o mais feminino possível, assim como as bissexuais; os homens homossexuais vivem no anonimato, já os que assumem sua orientação sexual perante a sociedade e em seu local de trabalho, sofrem discriminações, piadas e perseguições que os impedem de ascender na empresa, recebendo menos que homens heteros e apresentando sofrimentos psíquicos. Encontrando-se em um patamar ainda mais precário então as transexuais e as travestis, onde por não conseguir “esconder” sua orientação sexual e desafiar a norma binária homem – mulher, apresentam dificuldade em conseguir um emprego, no qual a maioria precisam se prostituir para poder ter subsídios para sobreviver, não tendo uma vida digna, uma vez que o medo e a ansiedade fazem parte do cotidiano delas,

assim como agressões físicas e mentais, correndo risco de vida em cada instante que saem de casa ou que entram em um carro.

Sendo a psicologia organizacional uma das vertentes da psicologia voltada para o meio organizacional, cabe a esta intervir em tais situações de desigualdade e descaso enfrentados por mulheres heterossexuais e por toda a comunidade LGBT que estão inclusos no mercado de trabalho e os que desejam ingressar na mesma, possibilitando um processo seletivo mais justo, focando nas habilidades que o sujeito possui; realizando de forma eficaz pesquisas de clima organizacional, podendo identificar atos discriminatórios e preconceituosos, evitando assim, casos de assédio, agressões e desigualdade, além de ser imparcial, atribuindo funções para aqueles que correspondem à demanda, recebendo o valor justo para isso, onde este possa desenvolver-se, encontrando sua identidade profissional, sem as rotulações estereotipadas que os (as) perseguem.

Todo e qualquer ser humano tem direito à moradia, saúde, segurança e educação, em outras palavras, direito à uma vida digna. Um sexo ou um gênero não pode rotular ou definir o que esse sujeito será ou fará pelo resto de sua vida; para todos os efeitos ainda existe democracia e liberdade de escolha, onde não será terceiros a dizer o que primeiros devem fazer. Dessa forma, esse trabalho fica aberto para quem desejar dar-lhe continuidade ou usá-lo de inspiração na confecção de outros trabalhos voltados para o fim do sexismo, seja no meio organizacional ou em qualquer outra vertente da vida humana.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. B; SOARES, A. S. **O futebol no banco dos réus: caso da homofobia.** Movimento. Porto Alegre, v. 18, n. 01, p. 301-321, jan/mar de 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1153/115323634015.pdf>. Acesso em: 29/10/2019.
- BARBOSA, P. Z; COUTINHO, M. L. R. **Ser mulher hoje: a visão de mulheres que não desejam ter filhos.** Psicologia & Sociedade; 24(3): 577-587, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v24n3/11.pdf>. Acesso em: 30/10/2019.
- BRASIL. **Relatório Sobre Violência Homofóbica no Brasil: Ano de 2012.** Disponível em: <http://www.rcdh.es.gov.br/sites/default/files/RELATORIO%20VIOLENCIA%20HOMOFOBICA%20ANO%202012.pdf> . Acesso em: 31/10/2019.
- BORRILLO, D. **Homofobia: história e crítica de um preconceito.** [tradução de Guilherme João de Freitas Teixeira]. Autentica Editora. Belo Horizonte: 2010.
- CAMPOS, C. H. **Feminicídio no Brasil.** sistema penal e violência, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 103-115, jan.-jun. 2015. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/sistemapenaleviolencia/article/view/20275/13455>. Acesso em: 30/10/2019.
- CAPPELLE, M. C. A; MELO, M. C. O. L. **Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na polícia militar de Minas Gerais.** RAM, REV. ADM. MACKENZIE, V. 11, N. 3, Edição Especial. São Paulo, SP (2010) p. 71-99 ISSN 1678-6971. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1954/195415344006.pdf>. Acesso em: 28/10/2019.
- CARRIERI, A. P; SOUZA, E. M; AGUIAR, A. R. C. **Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais.** RAC, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, art. 5, pp. 78-95, Jan./Fev. 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/840/84029528006.pdf>. Acesso em? 27/10/2019.
- CASACA, S. F. **Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho.** Anexo 9 - Projecto PTDC/SDE/66515/2006. Lisboa – Portugal: 2009. Disponível em: https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1116/1/WP_4_2009.ultima.versao.pdf Acesso em: 26/10/2019.
- CECCARELLI, P. R.; FRANCO, S. **Homossexualidade: verdades e mitos.** Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades, v. 4, n. 05, 27 nov. 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/2315/1748>. Acesso em: 26/10/2019.
- COSTA, A. B; PERONI, R. O; CAMARGO, E. S; PASLEY, A; NARDI, H. C. Preconceito contra gênero e diversidade sexual e de gênero em uma universidade pública brasileira: prevalência, o seu reconhecimento, e os efeitos da educação. In. MACHADO, F. V; BARNART, F; MATTOS, R. A diversidade e a livre expressão

sexual entre as ruas, as redes e as políticas públicas. Editora Rede Unida. 1º Edição. Porto Alegre – RS: 2017.

COSTA, P. A; OLIVEIRA, R; PEREIRA, H; LEAL, I. **Adaptação dos inventários de sexismo moderno para Portugal: o inventário de sexismo ambivalente e o inventário de ambivalência em relação aos homens.** Psychology/Psicologia Reflexão e Crítica, 28(1), 126-135. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/188/18838355014.pdf>. Acesso em: 26/10/2019.

COUTINHO, M. L. C; COUTINHO, R. R. **Mulheres brasileiras em posições de liderança: Novas perspectivas para antigos desafios.** Economia Global e Gestão v.16 n.1 Lisboa abr. 2011. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-74442011000100005. Acesso em: 28/10/2019.

DUARTE, R. F.; ALMEIDA, V. H. **O assédio moral como causador de doença ocupacional.** R. Laborativa, v. 4, n. 2, out. 2015, p. 04-25. Disponível em: <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. Acesso em: 30/10/2019.

ESQUINSANI, R. S. S; DAMETTO, J. **Questões de gênero e a experiência da loucura na antiguidade e na idade média.** Estud. sociol., Araraquara, v.17, n.32, p.205-222, 2012. Disponível em: <file:///C:/Users/JC/Downloads/4935-11996-1-SM.pdf>. Acesso em: 25/10/2019.

FARIAS, R. M. S. **Ciências exatas e da natureza – coisa da mulher? Uma reflexão sobre gênero, ciências exatas e docências, na escola municipal de Anchieta Torres – Tuparetama – PE.** Monteiro – PB: 2014. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/9857/1/PDF%20-%20REJANE%20MARIA%20DA%20SILVA%20FARIAS.pdf>. Acesso em: 28/10/2019.

FRANKLIN, K. **Aristóteles e Platão: discursos sobre a mulher na Antiguidade.** Nuntius Antiquus, Belo Horizonte, v. 12, n. 1, p. 91-116, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/JC/Downloads/10796-31171-2-PB.pdf>. Acesso em: 25/10/2019.

FOLLADOR, K. J. **A mulher na visão do patriarcado brasileiro: uma herança ocidental.** Revista fato&versões / n.2 v.1 / p. 3-16 / 2009. Disponível em: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31446858/REVISTA_FATOS_-_MULHER_NO_PATRIARCADO_BRASILEIRO.pdf?responsecontentdisposition=inlinene%3B%20filename%3DA_MULHER_NO_PATRIARCADO_BRASILEIRO.pdf&X-AmzAlgorithm=AWS4HMACSHA256&X-AmzCredential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20191109%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20191109T192737Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=28104a2995cdfc78e40daef74a42e38a645ea1d137e4797e1deb8dea999036a5. Acesso em: 25/10/2019.

FORMIGA, N. S. Inventário de sexismo ambivalente: um estudo a partir da modelagem de equação estrutural. Revista de Psicologia, Fortaleza, v. 2 - n. 1, p. 104-116, jan./jun. 2011. Disponível em: <file:///C:/Users/JC/Downloads/79-Texto%20do%20artigo-78-1-10-20130206.pdf>. Acesso em: 25/10/2019.

GARCIA, A; SOUZA, E. M. **Sexualidade e trabalho**: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. rap — Rio de Janeiro 44(6):1353-77, NOV./DEZ. 2010. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2410/241016589005.pdf>. Acesso em: 29/10/2019.

GURGEL, T. **Feminismo e luta de classe**: história, movimento e desafios teórico-políticos do feminismo na contemporaneidade. Seminário Internacional Fazendo Gênero 9 Diásporas, Diversidades, Deslocamentos, SC: 2010. Disponível em: http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1277667680_ARQUIVO_Femini smoelutadeclasse.pdf acesso em: 25/10/2019.

HIRATA, H. S. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. vol. 6, núm. 11, 2010, pp. 1-7 Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Curitiba. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4966/496650332002.pdf>. Acesso em: 26/10/2019.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 8ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2015.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. 2012.

IOP, E. **Condição da mulher como propriedade em sociedades patriarcais**. Visão Global, Joaçaba, v. 12, n. 2, p. 231-250, jul./dez. 2009. Disponível em: <file:///C:/Users/JC/Downloads/623-Texto%20do%20artigo-2450-1-10-20101116.pdf>. Acesso em: 25/10/2019.

IRIGARAY, H. A; FREITAS, M. E. **Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho**. Rev. psicol. polít. vol.13 no.26 São Paulo abr. 2013. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2013000100006. Acesso em: 27/10/2019.

JÚNIOR, O. M. S; REIS, H. H. B. **O Canto das Sereias**: migrações e desafios de meninas que sonham ter o futebol como profissão. Fazendo Gênero: Diásporas, Diversidades, Deslocamentos 23 A 26 De Agosto De 2010. Disponível em: http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1277947735_ARQUIVO_Ocant odassereias-artigo.pdf. Acesso em: 28/10/2019.

JÚNIOR, S. P. C., VIEIRA, G. H., GOMES, H. L. N., FREIRE, L. A., & LOBO, M. F. **Homossexualidade e construção de papéis**. *Revista De Psicologia*, 1(1), 43-48, (2010). Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/46>. Acesso em: 26/10/2019.

LEAL, L. S. M. **As várias faces da mulher no medievo**. UEMS – MS: 2012. Disponível em: <file:///C:/Users/JC/Downloads/2083-5890-1-SM.pdf>. Acesso em: 25/10/2019.

LEITE, E. S; NETO, J. A. S. **O discurso da mídia sobre a homossexualidade nas instituições militares**. Entretextos, Londrina, v. 13, n. 1, p. 441-463, jan./jun. 2013.

Disponível em: file:///C:/Users/JC/Downloads/16500-67169-1-PB.pdf. Acesso em: 29/10/2019.

MELLO, L.; GROSSI, M. P.; UZIEL, A. P. A Escola e as Filhas de Lésbicas e Gays: reflexões sobre conjugalidade e parentalidade no Brasil. In: JUNQUEIRA, R. D. (Org.). **Diversidade Sexual na Educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas**. Brasília: UNESCO, 2009. p. 159-181.

MOLINA, L; FIGUEIRÓ, N. D. **Professores homossexuais: suas vivências frente à comunidade escolar**. rev. Ibero-Americana de Estudos em Educação. v. 7, n. 2 (2012). Disponível em: file:///C:/Users/JC/Downloads/5392-13262-1-SM.pdf. Acesso em: 29/10/2019.

MOURA, R; G. **A masculinidade tóxica e seus impactos na vida dos gays dentro das organizações**. Rev. Ciências do Trabalho, n° 13, 2019. Disponível em: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/59374406/194-582-1PB201905232690412sz5wv.pdf?responsecontentdisposition=inline%3B%20filenam e%3DA_Masculinidade_Toxica_e_Seus_Impactos_N.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMACSHA256&X-AmzCredential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20191118%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20191118T174436Z&X-Amz-Expires=3600&X-AmzSignedHeaders=host&X-Amz-Signature=36f4246e702760e735417b3451452895600c26890d7cf1365ce37b3515ea4814. Acesso em: 31/10/2019.

MULATO, C. S; COSCRATO, G. BUENO, S. M. V; PHILBERT, L. A. S; SANTOS, J. L. **A sexualidade feminina e a síndrome de burnout**. Anais do SIES - Simpósio Internacional de Educação Sexual da UEM ISSN 2177-1111. Maringá: 2019.

NASCIMENTO, B. B; AMORIM, R. S. R. V; MOTTA, D. G. **Sexismo e educação: produção teórica**. VII Fórum Internacional de Pedagogia. Maranhão: 2016.

Disponível em:

https://editorarealize.com.br/revistas/fiped/trabalhos/TRABALHO_EV057_MD1_SA7_ID1764_30092016225652.pdf. Acesso em: 11/09/2019.

NOGUEIRA, C. OLIVEIRA, J. M. **Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de gênero**. Editora Lisboa. Vol 8. Porto - Portugal: 2010.

OLIVEIRA, C. M. **A presença das mulheres nas ciências exatas**. Guaratinguetá – SP: 2012. Disponível em:

https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/120256/oliveira_cm_tcc_guara.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28/10/2019.

PANSERA, G. C. **Senhores passageiros, aqui quem fala é a comandante...: os desafios das mulheres pilotos na aviação brasileira**. Florianópolis – SC: 2014.

Disponível em:

https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/130039/TCC_GIOVANA_PANSERA_%20A5.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28/10/2019.

PARADELLA, R. Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. **Agência IBGE Notícias**. 03 mar. 2019. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 26/10/2019.

PEDRO, C. B; GUEDES, O. S. **As conquistas do movimento feminista como expressão do protagonismo social das mulheres**. Anais do I Simpósio sobre Estudos de Gênero e Políticas Públicas, ISSN 2177-8248 Universidade Estadual de Londrina, 2010. Disponível em: <http://www.mulheresprogressistas.org/AMP/arq/pdf/As%20conquistas%20do%20movimento%20feminista.pdf>. Acesso em: 25/10/2019.

PINHEIRO, R. **Cuidado em Saúde**. Dicionário da Educação Profissional em Saúde. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. 2º Edição. Rio de Janeiro – RJ: 2009.

RASEAM. (2015), **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher**, 2014. Brasília, Secretaria de Políticas para Mulheres.

SILVA, M. C. **Assédio Moral no Trabalho**. Jundiaí: 2018. Disponível em: <https://repositorio.pgskroton.com.br/bitstream/123456789/20889/1/MARCOS%20ANDIDO%20DA%20SILVA.pdf>. Acesso em: 30/10/2019.

SIQUEIRA, M. V. S; SARAIVA, L. A. S; CARRIERI, A. P; LIMA, H. K. B; ANDRADE, A. J. A. **Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal**. Organizações & Sociedade, vol. 16, núm. 50, (2009), pp. 447-461 Universidade Federal da Bahia. Salvador. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4006/400638283004.pdf>. Acesso em: 27/10/2019.

SOUSA, L. T; GUEDES, D. R; **A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década**. Estud. av. vol.30 no. 87 São Paulo May./Aug. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010340142016000200123&script=sci_arttext&lng=pt. Acesso em: 26/10/2019.

SOUZA, E. M; BIANCO, M. DE F; JUNQUILHO, G. S. **Contestações sobre o masculino no contexto do trabalho: estudo pós-modernista em mineradoras e siderurgias**. RAC, Rio de Janeiro, v. 19, 3ª Edição Especial, art. 2, pp. 269-287, Outubro 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v19nspe3/1415-6555-rac-19-spe3-00269.pdf>. Acesso em: 29/10/2019.

SOUZA, E. M; 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, V. 14, N. 4 • SÃO PAULO, SP • JUL./AGO. 2013 • ISSN 1518-6776 (impresso) • ISSN 1678-6971 (on-line). Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712013000400004&script=sci_abstract&lng=pt. Acesso em: 31/10/2019.

WENDT, V; P; C. **Os movimentos sociais dos homossexuais e a busca pela criminalização da homofobia: análise desde os dados estatísticos apontados pela mídia**. Anais do 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias

e direitos da sociedade em rede. Disponível em:
<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/2-18.pdf>. Acesso em: 31/10/2019.

ZANCANARO, F; KURPEL, M. R; D'AVILA, M. O; BARBOSA, G; CARDENAL, J. **O papel da publicidade na inclusão da mulher em profissões predominantemente masculinas:** um estudo sobre o mercado de trabalho da área de engenharia civil da cidade de Pato Branco (PR). XX Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sul – Porto Alegre - RS – 20 a 22/06/2019. Disponível em:
<http://portalintercom.org.br/anais/sul2019/resumos/R65-0007-1.pdf>. Acesso em: 28/10/2019.