UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO

CURSO DE BACHARELADO EM GASTRONOMIA

Diversidade Sexual e LGBTfobia em Estabelecimentos Gastronômicos

LUANA BONATTO BAPTISTINI

RECIFE- PE

Julho de 2019

LUANA BONATTO BAPTISTINI

Diversidade Sexual e LGBTfobia em Estabelecimentos Gastronômicos

Relatório de Estágio Supervisionado Obrigatório apresentado à Coordenação do Curso de Bacharelado em Gastronomia da Universidade Federal Rural de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Gastronomia.

Professor Orientador/Supervisor: Maria Iraê de Souza Corrêa

RECIFE, PE

Julho de 2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Bibliotecas da UFRPE
Biblioteca Central, Recife-PE, Brasil

B222d Baptistini, Luana Bonatto.
Diversidade sexual e LGBTfobia em estabelecimentos gastronômicos / Luana Bonatto Baptistini. – Recife, 2019.
44 f.: il.

Orientador(a): Maria Iraê de Souza Corrêa.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal Rural de Pernambuco, Departamento de Tecnologia Rural, Recife, BR-PE, 2019.
Inclui referências e apêndice(s).

1. Gastronomia 2. Homofobia 3. Assédio moral I. Corrêa, Maria Iraê de Souza, orient. II. Título

CDD 641.013

LUANA BONATTO BAPTISTINI

DIVERSIDADE SEXUAL E LGBTFOBIA EM ESTABELECIMENTOS GASTRONÔMICOS

Relatório de Estágio Supervisionado Obrigatório apresentado à Coordenação do Curso de Bacharelado em Gastronomia da Universidade Federal Rural de Pernambuco, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Gastronomia.

Data:

Resultado:

Banca Examinadora

_____

Prof. Dr. Maria Iraê de Souza Corrêa (orientadora/Supervisora)

_____

Profa. Dra. Luciana Leite de Andrade Lima

_____

Profa. Dra. Angela Cristina Rocha de Souza

RECIFE-PE

Julho de 2019

RESUMO

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 LGBTfobia à Gastronomia. Assim, o presente trabalho possui como objetivo analisar as práticas LGBTfóbicas percebidas pelos profissionais que atuam nessa área. Através de um formulário online, com perguntas de múltipla escolha e de escala Likert, foi realizado um estudo de caráter exploratório descritivo, com abordagem quantitativa, com 50 respondentes. Como resultados, foi identificado que os profissionais LGBTQI+ do ramo da gastronomia percebem as práticas LGBTfóbicas no ambiente laboral, principalmente aquelas manifestadas através de deboches, advindas de colegas e superiores. Além disso, verificou-se que os LGBTQI+ assumidos no ambiente laboral são os que mais percebem e sofrem essas práticas. Apesar dessas ameaças não serem percebidas pela maioria dos respondentes, devemos ressaltar que nenhum trabalhador deve ser vítima da LGBTfobia.

Palavras chave: Gastronomia, Homofobia, Organizações, Assédio Moral

SUMÁRIO

1 **INTRODUÇÃO** 7

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA 7

1.2 OBJETIVOS 10

1.2.1 **Geral** 10

1.2.2 **Específicos** 10

1.3 JUSTIFICATIVA 11

2 **REFERENCIAL TEÓRICO** 12

2.1 IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL 12

2.2 DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO 15

2.2.1 **Práticas de LGBTfobia** 17

2.3 LGBTQI+ E A GASTRONOMIA 20

3 **METODOLOGIA** 22

4 **RESULTADOS E DISCUSSÃO** 24

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS 24

4.2 PERCEPÇÃO DAS PRÁTICAS LGBTFÓBICAS NO TRABALHO 30

5 **CONSIDERAÇÕES FINAIS** 35

REFERÊNCIAS 37

APÊNDICE I 42

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho é uma análise sobre as práticas LGBTfóbicas percebidas pelos profissionais que atuam em estabelecimentos gastronômicos. Ele se faz necessário, pois de maneira geral, o tema diversidade sexual nas organizações, segundo Caproni Neto e Fonseca (2014) tem se tornado uma demanda social e os estudos acerca do tema, evidenciam violências vivenciadas por essa população no ambiente de trabalho.

Nesse âmbito, a Gastronomia, um campo que ainda está se estabelecendo como ciência, necessita de mais pesquisas acadêmicas sobre as relações interpessoais no ambiente laboral, com a finalidade de proteger os profissionais que atuam nessa área, já que esta, segundo Borba (2015), possui uma cultura organizacional que permite abusos e violências.

Além disso, o Brasil é o país que mais mata LGBTQ+ no mundo, segundo Mott, Michels e Paulinho (2018). Dessa forma, estudar as relações de trabalho dos indivíduos pertencentes a essa comunidade é essencial para compreender de que forma a intolerância afeta os LGBTQI+ no ambiente laboral e, por conseguinte, traçar planos para minimizar essas práticas.

Esse trabalho está dividido em 5 seções. A primeira é referente às questões introdutórias do trabalho: Contextualização do problema, justificativa do tema e objetivos. Na segunda seção está contida o referencial teórico, seguido da metodologia utilizada. A quarta seção é a análise dos dados. Essa foi dividida em duas partes, na primeira está contida a caracterização do perfil dos entrevistados, enquanto na segunda estão as práticas LGBTfóbicas percebidas pelos respondentes. Por fim, a última seção apresenta a conclusão da pesquisa.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

No Brasil existe uma riqueza de diversidade em decorrência da miscigenação de culturas e etnias que contribuíram na formação da nação, tais como, negros, indígena, europeus, asiáticos e imigrantes de diversas regiões do globo. Além das diversidades étnicas e raciais, compõem esse grupo, as reflexões sobre o tema da

diversidade incluem questões de gênero, mulheres, LGBTQI+ e pessoas com deficiência (PCD) (O PODER DA DIVERSIDADE, 2019).

As organizações nesse contexto, “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, a gestão tradicional das empresas, segundo Irigaray (2009), acabam por negligenciar as diversidades, optando por uma gestão neutra e asséptica, vivendo apenas em prol dos 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 homens, ganham 24% a 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.

No entanto, apesar das configurações tradicionais nas relações de poder presentes na estrutura social das organizações até os dias atuais, no meio acadêmico e empresarial, desde a década de 1980, existem debates sobre a diversidade nas organizações, bem como, as vantagens de 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. Esses benefícios são traduzidos em forma de resultados, são esses: 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 o uso de novas abordagens, assim como na lucratividade da empresa (IRIGARAY, 2009; IRIGARAY; FREITAS, 2011; O PODER DA DIVERSIDADE, 2019).

A diversidade abarca um grupo bem amplo, portanto seria de extrema dificuldade compilar em um único estudo todas elas. Assim, 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), são diferentes entre si, e desta maneira, mostrar quais são suas particularidades, diferenças 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 para esse grupo, como multas, prisões, sentenças de morte e torturas. Mas, infelizmente, esse cenário não ficou no passado, e a violência vem acompanhando essa população na contemporaneidade. Considerado 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, de acordo com Garcia e 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, segundo Carrieri, Souza e Aguiar (2014). Esses trabalhos são em maioria voltados a grandes corporações e em suma, concluem que a população LGBTQI+ é vítima diariamente de violências justificadas pela orientação sexual no ambiente de trabalho (GARCIA; SOUZA, 2010; ROSA; BRITO, 2009; IRIGARAY; FREITAS, 2011).

No que tange a Gastronomia - uma área profissional recentemente inserida em instituições de cursos superiores, ainda não regulamentada como profissão e sem Código de Ética profissional - os debates acerca das relações de trabalho e a proteção dos profissionais dessa área ainda são muito escassos, e se limitam ao ambiente das cozinhas profissionais, esquecendo-se de toda a cadeia que compõe esse ambiente laboral. Nesse contexto, por que o debate relacionado às diversidades sexuais nesses ambiente é necessário?

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).

A consequência dessa estrutura organizacional, nas cozinhas, é de um ambiente com 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, de acordo com Borba (2015). Porém, pouco se sabe sobre os outros espaços que compõe o setor de Alimentos & Bebidas (A&B).

Nesse contexto, os LGBTQI+ - um grupo alvo de diversas formas de discriminação, estão ainda mais propensos às violências nesse ambiente laboral. Esse trabalho, irá abordar, além das cozinhas profissionais, os outros setores de prestação de serviço na cultura organizacional de estabelecimentos de A&B e responder a seguinte questão: quais as práticas percebidas pelos profissionais LGBTQI+ com atuação na área de gastronomia?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Geral

Analisar as práticas LGBTfóbicas percebidas pela comunidade LGBTQI+ - com atuação profissional na área de gastronomia - dentro das organizações onde trabalham.

1.2.2 Específicos

A. Conhecer a produção acadêmica sobre as práticas LGBTfóbicas nas organizações.
B. Verificar o perfil dos profissionais LGBTQI+ da área da Gastronomia.
C. Identificar as práticas LGBTfóbicas percebidas pelos profissionais entrevistados.

1.3 JUSTIFICATIVA

Ao observar uma lacuna nos estudos a respeito das diversidades sexuais que se fazem presentes no cotidiano de empresas do setor da gastronomia, constatou-se a possibilidade de desenvolver uma pesquisa com funcionários LGBTQI+ de empresas que atuam no setor, com intuito de identificar as possíveis práticas LGBTfóbicas sofridas por esses profissionais no ambiente de trabalho.

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 siglas do movimento LGBT.

Além disso, não foi encontrada na literatura analisada, nenhuma pesquisa que relacione diversidade sexual nas organizações e a gastronomia. Nesse sentido, por ser uma ciência relativamente nova, em comparação a outras 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 empresas, entender quais são as práticas LGBTfóbicas presentes no espaço organizacional, é uma ferramenta para melhorar as relações de trabalho, ou seja, um caminho para diminuir práticas de assédio moral e violências, além disso, esse quadro tende a melhorar o desempenho organizacional, segundo Irigaray e Freitas (2011).

Ademais, o debate acerca do tema, é de interesse pessoal, como mulher, lésbica e profissional do setor gastronômico. Incitar o debate a respeito do tema, é fundamental para fortalecer a luta por um ambiente profissional seguro para todos nós LGBTQI+.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, estão contidas as definições teóricas e os autores que guiaram esta pesquisa. Ela tem como intuito esclarecer as questões relacionadas a Identidade de gênero e orientação sexual, assim como, expor de que forma as expressões da sexualidade podem interferir e prejudicar os indivíduos no ambiente laboral.

Nesse contexto, a seção foi dividida em três eixos: (I) Identidade de Gênero e Orientação Sexual; (II) Discriminação no Ambiente de trabalho e Práticas de LGBTfobia; e (III) LGBTQI+ e a Gastronomia.

2.1 IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL

O entendimento da sigla LGBTQI+ é complexo, por exemplo, no *Facebook* 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 pra 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 de 1970, através do movimento feminista americano, e, segundo Scoot (1990), designa as distinções sociais baseadas no sexo. As autoras Silva, Rezende e Machado (2018, p. 284) complementam que “trata-se de 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(ABGLT) 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 dos desdobramentos a partir 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 Travestis e Transexuais. Estes últimos 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):

> 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 (JESUS, 2012, p.8)

Dessa forma, a orientação sexual se define pela atração afetiva, emocional e sexual de um indivíduo em relação a outra pessoa.

> Basicamente, há três orientações sexuais preponderantes: pelo mesmo sexo/gênero (homossexualidade), pelo sexo/gênero oposto (heterossexualidade) ou pelos dois sexos/gêneros (bissexualidade). Estudos demonstram que as características da orientação sexual variam de pessoa a pessoa (ABGLT, [2009?], p. 10).

Além dessas três orientações sexuais preponderantes, existem os indivíduos que se identificam como pansexuais, estes, segundo Souza e Meglhioratti (2017), sentem atração afetiva e sexual independentemente do gênero, identidade de gênero ou sexo biológico do outro.

No passado, a atração afetiva-sexual dos indivíduos era denominado opção sexual, porém esse termo é incorreto, já que a sexualidade não é uma escolha, e sim uma construção realizada ao longo da vida.

As questões relacionadas a gênero, identidade sexual e orientação sexual são conceitos pertencentes a sexualidade humana.

> 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, cultural, éticos, legais, históricos, religiosos e espirituais (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2007, tradução Amaral, 2007. p. 3).

A sigla do movimento LGBTQI+, ao longo dos anos foi modificada diversas vezes. Segundo, Lina Vilela Santos, militante das causas LGBTQI+ e Mestre em Ciências da Saúde, em entrevista concedida à revista Correio Braziliense (2018), a primeira versão da sigla surgiu nos anos de 1970. O movimento nesta época era intitulado Movimento Homossexual Brasileiro (MHB), em seguida, após conferências com ativistas e militantes, e a participação de lésbicas, bissexuais e transexuais, o movimento foi renomeado GLS (*gays*, lésbicas e simpatizantes).

Desde então, outras letras foram, e estão, sendo incorporadas ao movimento, com o intuito de representar todas as diversidades sexuais, já que, de acordo com Amaral (2007), a sexualidade é inerente a humanidade, portanto, ela está sempre suscetível a mudanças. Atualmente diversas variações da sigla são consideradas corretas, como LGBT, LGBTQ, LGBTQIA e a utilizada neste trabalho, LGBTQI+.

Ao destrincharmos essa sigla, teremos as letras LGB -Lésbicas, Gays e Bissexuais, relacionados a questão de Orientação Sexual, já as Siglas TQ -Travesti, Transexual e *Queer*, são relacionadas a Identidade de gênero. O I é a representatividade da Intersexualidade, segundo Gaudenzi (2017), esse 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 sinal de + é utilizado para representar qualquer outra sigla não inclusa.

Os indivíduos que se identificam como LGBTQI+ estão sujeitos e expostos a sofrerem com o preconceito em todos os âmbitos de convívio social, seja familiar, profissional ou em momentos de lazer. Esse preconceito, justificado pela orientação sexual ou identidade de gênero, é denominado de LGBTfobia. A seguir, tratamos desse tema no ambiente de trabalho.

2.2 DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O Brasil lidera o ranking mundial de crimes contra às diversidades sexuais, onde a cada 20 horas um LGBT é assassinado vítima da “LGBTfobia”, de acordo com Mott, Michels e Paulinho (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 contemporâneo, 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), “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” (RIOS, 2007. p. 27). 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 no trabalho é:

> a) Tôda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, côr, 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 emprêgo 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 emprêgo 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. (OIT, 1964).

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 (1963), é utilizado para caracterizar atributos considerados negativos - utilizando como parâmetro o que é classificado “normal” pela sociedade - atribuídos a um indivíduo ou grupo, capazes de provocar uma desvantagem social. O estigma 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 caráter individual, onde se encaixam questões relacionadas a sexualidade, como a homossexualidade e a transexualidade.

Assim, é possível constatar que o processo estigmatização de um grupo ou indivíduo pode estar relacionado tanto a características físicas, como a características 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 outros funcionários.

2.2.1 Práticas de LGBTfobia

As discriminações podem ser 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, onde se iniciaram as pressões sociais por ambientes de trabalhos melhores e mais seguros para os trabalhadores, como salienta Oliveira (2013). O autor define o assédio moral no trabalho como

> 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 profissionais LGBTQI+ estão sujeitos a sofrer assédio moral em seus ambientes laborais, embasado apenas pela sua orientação sexual ou identidade de gênero, como destaca 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), caracterizaram, em sua obra, algumas das formas de discriminação, caracterizadas como assédio moral, advindo 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, 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. Siqueira et al. (2008) sinaliza outra problemática: a omissão da sexualidade no ambiente e trabalho como estratégia de sobrevivência, o que pode ocasionar prejuízos na saúde do trabalhador.

Garcia e Souza (2010) ao analisarem a discriminação de homens *gays* no setor bancário 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 a 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 as 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) salientam que as mulheres sofrem discriminação de segunda ordem, ou seja, por gênero e por orientação sexual.

Além disso, também observaram indícios de discriminação dentro do próprio grupo, definidos por padrão de estereótipo, onde uma das entrevistadas nitidamente rejeitar àquelas com perfil masculinizado.

As entrevistas de Irigaray e Freitas (2011) 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*.

Na pesquisa de Irigaray e Freitas (2011) identificaram que as organizações possuem forte influência nas relações interpessoais e no combate das práticas de discriminação, assim como têm a capacidade de alertar os funcionários quanto a 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 em relação ao mercado de trabalho é a inserção. 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 com a dificuldade de conseguirem regulamentar o nome social, passam por constrangimentos. Ademais, foi citada a ocorrência de piadas e chacotas pejorativas, igualmente nas pesquisas de Garcia e Souza (2010) e Irigaray e Freitas (2011).

Os bissexuais no contexto dos estudos sobre diversidade nas organizações sofrem com a invisibilidade, esta que também os afeta socialmente. Lewis (2012) denomina de apagamento das performances identitárias bissexuais, o fenômeno responsável por essa realidade. Ou seja, os bissexuais, por experienciarem relações

afetivas heterossexuais e homossexuais, podem ser compreendidos apenas como hétero ou homo, a depender de qual relação afetiva estão vivenciando.

Além disso, estão sujeitos a sofrerem com a LGBTfobia por integrantes do próprio grupo LGBTQI+:

> Dentro do movimento LGBT frequentemente funciona outro sistema de restrições sociais: uma matriz homonormativa que exige que as pessoas expressem desejo sexual e afetividade por pessoas do “mesmo” sexo/gênero e marginaliza as que não se encaixem nesse perfil. Destarte, o binário heterossexual/homossexual é reforçado e as pessoas que se identificam como bissexuais são excluídas (LEWIS, 2012. p. 2).

Em suma, as pesquisas acimas discorrem sobre as diferentes letras que compõem as diversidades sexuais e as discriminações que 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.

2.3 LGBTQI+ E A GASTRONOMIA

A diversidade sexual nas organizações e a LGBTfobia ainda não está inserida no escopo de pesquisa da Gastronomia, em sua configuração como ciência. Uma hipótese para tal, é a recente incorporação dessa profissão nos cursos de instituições superiores, resultando na tardia inserção da Gastronomia na ciência e o início de trabalhos realizados por ela mesma, já que até então, são os antropólogos, nutricionistas, administradores, turismólogos, entre outros que escrevem sobre Gastronomia em maior número.

Esse cenário colabora para os poucos estudos da realidade das condições de trabalho enfrentadas diariamente pelos assalariados do setor de Alimentação e Bebidas. Outra questão relevante para a discussão é a inexistência de um código de ética na área da Gastronomia. Em 2014, viralizou nas mídias um pedido de *chefs* franceses pela instauração de um código de ética na profissão, pois violências 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. Seria esse um dos caminhos a serem percorridos para minimizar as violências nesse ambiente de trabalho? Infelizmente, esse trabalho não irá responder essa questão, fica apenas o questionamento e a reflexão.

3 METODOLOGIA

Para a elaboração desse trabalho, foi realizada uma pesquisa exploratória descritiva, com abordagem quantitativa de modo a analisar as práticas LGBTfóbicas percebidas pela comunidade LGBTQI+ - com atuação profissional na área de gastronomia - dentro das organizações onde trabalham.

A pesquisa quantitativa se caracteriza por meio da análise numérica dos dados coletados.

> Amplamente utilizado na condução da pesquisa, o método quantitativo representa, em princípio, a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando, consequentemente, uma margem de segurança quanto às inferências (RICHARDSON et al., 2012, p. 70).

Essa metodologia é frequentemente, segundo Richardson et al. (2012), aplicada a pesquisas descritivas, que objetivam investigar e compreender as características de um fenômeno, utilizando como objeto de estudo uma situação específica, ou um grupo ou um indivíduo.

A pesquisa se define também como exploratória, pois essa metodologia de pesquisa é caracterizada pela investigação de um assunto pouco explorado, e segundo Carrieri, Souza e Aguiar (2014), o tema sobre sexualidade nas organizações no Brasil carece de trabalhos acadêmicos. Especificamente na área da Gastronomia, esse escopo de pesquisa é inexplorado pela academia.

O público escolhido para a realização deste trabalho foi a população LGBTQI+ que possui atividades relacionadas a prática gastronômica. Esses profissionais LGBTQI+ - como bartender, cozinheiro, barista, garçom, gerente de A&B, entre outros - foram escolhidos, pois são os únicos capazes de responder a pergunta principal desse trabalho. Além disso, segundo Alencar, Santos e Melo (2018), existe a necessidade do debate acerca do tema, conforme apresentado na justificativa deste trabalho. A homofobia e a transfobia precisam ser combatidas.

A coleta dos dados, realizada entre 8 de maio de 2019 a 17 de junho de 2019, foi executada através de uma amostra por conveniência, nesse caso, alunos do curso

de Gastronomia da UFRPE e sua rede de contatos. Como ferramenta optou-se por um questionário *online,* via *Google Forms* (em Apêndice I), com o intuito de analisar as práticas LGBTfóbicas percebidas pela comunidade LGBTQI+ - com atuação profissional na área de gastronomia - dentro das organizações onde trabalham. Para tal foram elaboradas perguntas de múltipla escolha, além do uso da escala Likert de cinco pontos, em que 1=Nunca e 5=Com Frequência.

> 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 (SILVA; COSTA, 2014, p.4).

As perguntas elaboradas para o questionário foram baseadas na literatura encontrada sobre o tema “Diversidade nas Organizações”. Os questionários (1) Questionário Sociodemográfico, (2) Escala de preconceito percebido, (3) Escala de revelação de orientação sexual no trabalho, utilizados no trabalho de conclusão de curso - *Networking* e sucesso de carreira: o impacto do preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho, realizado Rech (2014), foram a fonte principal de referência para a elaboração das questões que compõem esta pesquisa.

A técnica de análise dos dados foi a estatística descritiva, definida por Viali ([S.I.]), como a responsável por organizar, resumir e apresentar os dados, com a aplicação da análise de distribuição de frequência às perguntas do questionário. Para isso, com o intuito de ser mais precisa e eficiente, foi utilizado como ferramenta o SPSS - software estatístico.

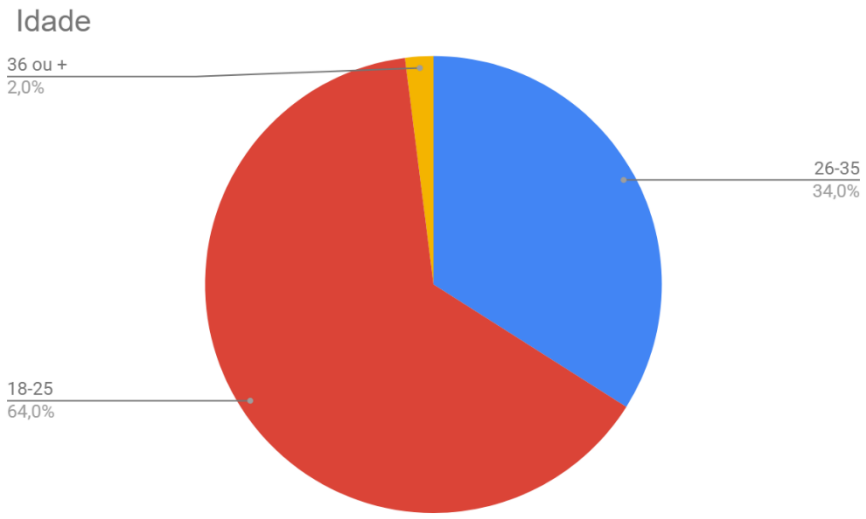
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos resultados, obtidos no período de 08 de maio de 2019 a 17 de junho de 2019, com um quantitativo total de 50 questionários respondidos, foi dividida em duas partes. Na primeira foi abordado o perfil dos entrevistados, com informações sobre a idade, orientação sexual, gênero, local de trabalho, cargos ocupados e se o entrevistado é assumido ou não no ambiente de trabalho. A segunda parte está dedicada à análise referente à percepção das práticas LGBTfóbicas pelos profissionais LGBTQI+ no seu ambiente de trabalho.

4.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

A maior parte dos respondentes são jovens entre 18 e 25 anos de idade (64%) e adultos jovens, entre 26 e 35 anos (34%), conforme o gráfico 1

Gráfico 1. Faixa etária dos respondentes

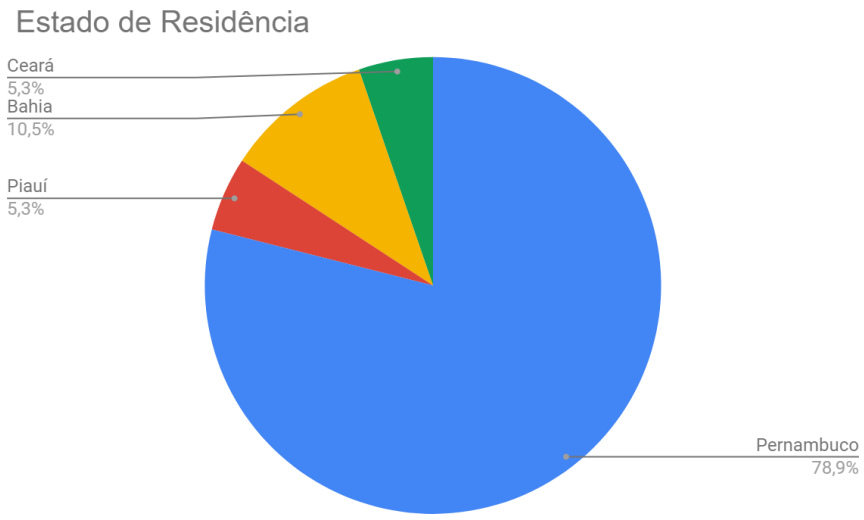


Fonte: Autora (2019)

Residem principalmente em Pernambuco (78,9%), mas também em outros estados do Nordeste, como Bahia (10,5%), Ceará (5,3%) e Piauí (5,3%), o que pode ser observado no gráfico 2.

Esse perfil etário e de local de residência pode ser explicado pelo fato de que trata-se de uma amostra obtida por conveniência, na qual a maior parte dos respondentes ou são alunos, ou foram contatados por meio de alunos do curso de Gastronomia da UFRPE.

Gráfico 2. Estado de Residência dos respondentes.

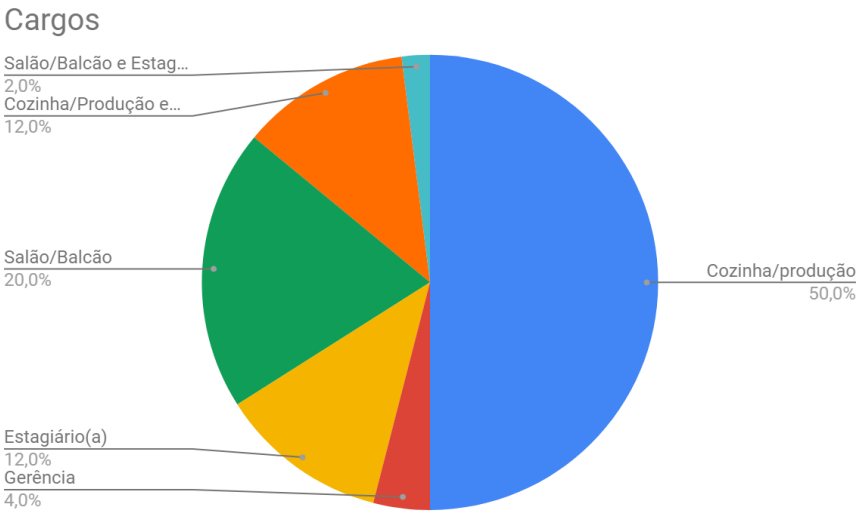


Fonte: Autora (2019)

Os cargos ocupados durante a experiência profissional foram agrupados em quatro grupos centrais, com atividades semelhantes: Cozinha/Produção, que integram cozinheiros, confeiteiros, auxiliares, entre outros envolvidos na produção das refeições; Salão/Balcão, que envolvem os cargos que possuem contato com os comensais, como garçons, *cummins*, bartender e baristas; Estagiários e Estagiárias; e por fim a Gerência, aqueles cargos referentes à gestão.

Como pode ser observado no gráfico 3, se destacaram os respondentes com atuação profissional em Cozinha/Produção, com 50% dos resultados totais, aqueles que possuem experiência no Salão/Balcão, somaram-se 20% dos respondentes. Os estagiários e estagiárias foram 12%, seguidos de 4% da gerência. Os 14% restantes são correspondentes aos que passaram por mais de um desses grupos no decorrer da sua carreira profissional, neste caso 2% salão/Balcão e Estagiário e 12% Cozinha/Produção e Salão/Balcão.

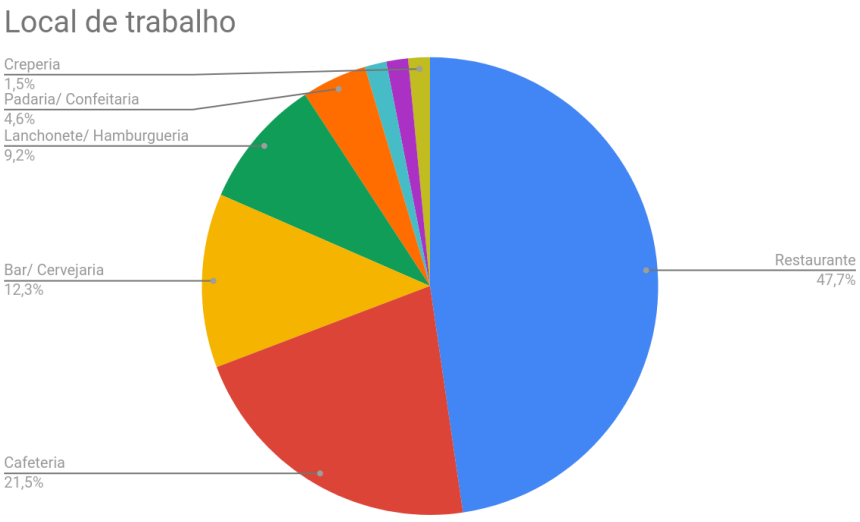
Gráfico 3. Cargos dos respondentes.



Fonte: Autora (2019)

Quanto aos locais em que trabalham ou trabalharam, podemos observar no gráfico 4 que a maioria mencionou os restaurantes (48%), seguidos a distância pelas cafeterias (21,5%), bares/cervejarias (12%), lanchonetes/hamburguerias (9,2%) e padarias/confeitaria (4,6%). Além desses, apareceram hotel, açougue e creperia, com aproximadamente 2% dos respondentes para cada um deles

Gráfico 4. Locais de trabalho dos respondentes.

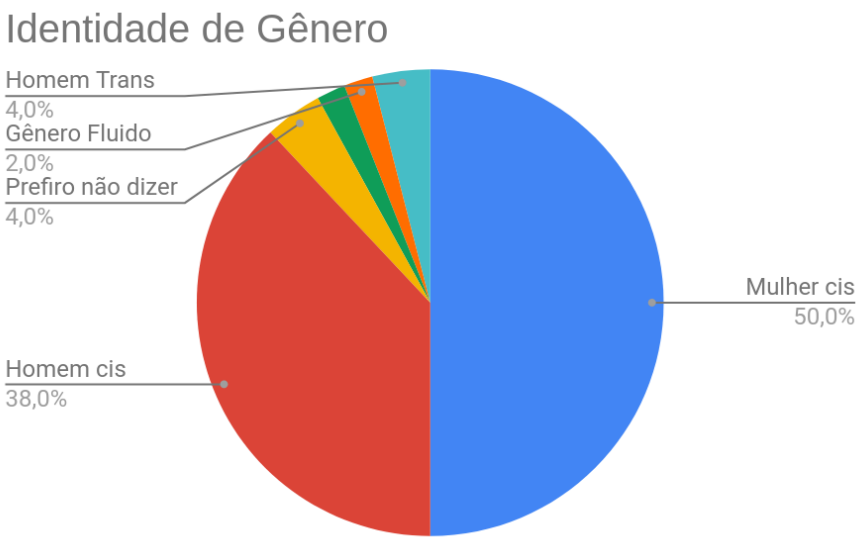


Fonte: Autora (2019)

A ocorrência em maior número de respondentes que ocupam cargos relacionados a Cozinha/Produção pode ser resultado decorrente da formação, já que a maioria deles são estudantes do curso de Gastronomia. E em relação ao local de atuação profissional em evidência, os restaurantes, uma hipótese é possivelmente a maior demanda desses estabelecimentos por esses profissionais em formação.

Questionados sobre a identidade de gênero, como exposto no gráfico 5, a resposta mais frequente foi a identidade de mulheres cis (50%), ou seja, aquelas cujas características sexuais e de gênero são femininas. Homem cis foi a resposta de 38% dos participantes da pesquisa que, neste caso, possuem características sexuais e de gênero masculinos. Poucos respondentes se identificaram como transgênero (2 respondentes homens), *queer* (1 respondente) e gênero fluido (1 respondente). Dois respondentes (4%) optaram por não revelar sua identidade de gênero.

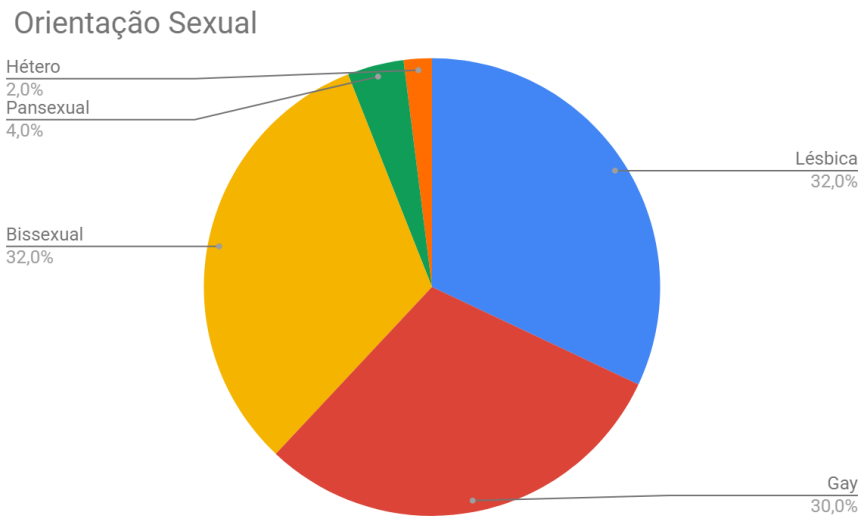
Gráfico 5. Identidade de gênero dos respondentes.



Fonte: Autora (2019)

A respeito da orientação sexual, predominaram os respondentes bissexuais e as lésbicas, com 32% respondentes para cada um deles. 30% se declararam *gay* e, além desses, tivemos duas ocorrências de respondentes pansexuais e uma ocorrência de heterossexual, conforme podemos observar no gráfico 6.

Gráfico 6. Orientação Sexual dos Respondentes



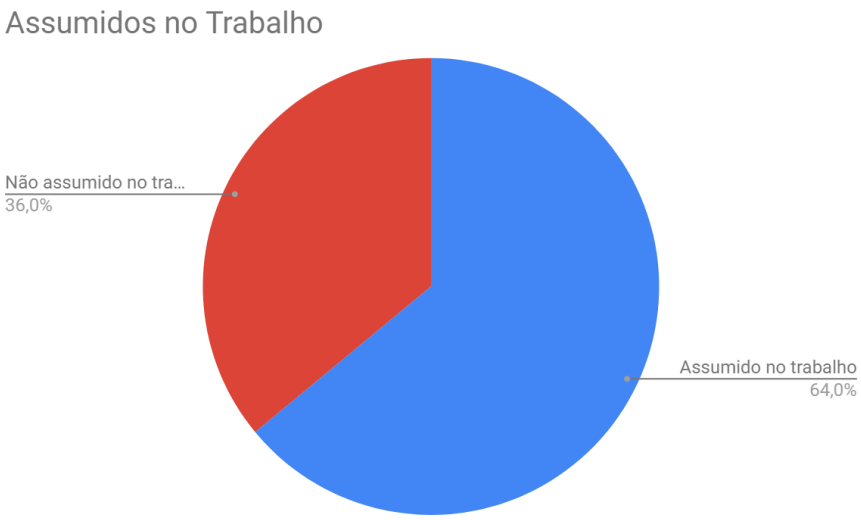
Fonte: Autora (2019)

Em relação a identidade de gênero, é interessante ressaltar que o baixo percentual de respondentes transgêneros e a inexistência de respondentes que se identificam como travestis, podem estar relacionadas com a dificuldade de inserção no mercado profissional formal que esse grupo sofre, identificada por Carrieri, Souza e Aguiar (2014).

Além disso, como dito anteriormente, os respondentes, em maioria, ou são alunos do curso de Gastronomia da UFRPE ou foram contatados por esses, portanto, uma hipótese é ausência da população T no convívio social desses indivíduos. Assim, esse mesmo motivo pode ser o responsável pelos números relacionados a orientação sexual.

Quanto a ser ou não assumido(a) no ambiente de trabalho, 64% dos respondentes declararam ser assumidos e os outros (36%) se declararam como não assumidos. (Ver gráfico 7).

Gráfico 7. Percentuais dos respondentes que se assumem no ambiente de trabalho.



Fonte: Autora (2019)

Em 64% dos casos, os respondentes possuem colegas também LGBTQI+, a maioria deles assumidos no ambiente laboral. Para 41% daqueles que possuem colegas de trabalho LGBTQI+, esses colegas estão no mesmo patamar na hierarquia da organização. Já em 17% dos casos esses colegas de trabalho assumidos são superiores hierárquicos do respondente e 9% se encontra em estratos hierárquicos inferiores em relação aos respondentes. Os 33% dos respondentes restantes, declararam que possuem colegas LGBTQI+ em diferentes patamares da hierarquia profissional.

Na presença dessas informações, é possível identificar que a maior parte dos respondentes trabalham em ambientes que possuem outros profissionais LGBTQI+, onde a maioria, incluindo os respondentes e os colegas, optaram por se assumir. Essa realidade, corrobora com Irigaray e Freitas (2011), quando identificaram que a cultura empresarial aberta às diversidades é benéfica para esses indivíduos, ainda mais se esses exemplos vêm de cargos superiores.

4.2 PERCEPÇÃO DAS PRÁTICAS LGBTFÓBICAS NO TRABALHO

As práticas LGBTfóbicas estão inseridas dentro do conceito de assédio moral. São as formas como o preconceito e a discriminação se expressam, atingindo a população LGBTQI+ e justificadas pelo ódio e a intolerância das pessoas que não sabem conviver com as diferenças. Os parágrafos a seguir, tem como objetivo explanar as práticas percebidas pelos profissionais que atuam em estabelecimentos gastronômicos.

Em relação a ameaças físicas decorrentes da orientação sexual e identidade de gênero, 70% afirmam nunca tê-las sofrido. Por outro lado, 30% dos respondentes já sofreram esse tipo de violência. Para 6% essas ameaças são frequentes, para cerca de 24% elas acontecem raramente ou algumas vezes. Apesar do baixo percentual, esses dados confirmam que, a vulnerabilidade do grupo na vida social apontada por Mott, Michels e Paulinho (2018), se estende ao âmbito das organizações.

Nesse contexto, analisando os resultados por perfil de orientação sexual, os bissexuais foram os que menos relataram sofrer com as ameaças físicas; 81% alegaram nunca ter sofrido, em comparação a 67% dos *gays*, 69% das lésbicas. Esse resultado é um indicativo de que os bissexuais, devido ao apagamento identitário dessa identificação sexual, segundo Lewis (2012), podem ser estigmatizados como hétero e tratados como tal, ainda mais se esses estiverem em um relacionamento heterossexual. Os panssexuais e o hétero, somam juntos, 3 respondentes, portanto é um número pouco expressivo para análise.

No que envolve as relações entre ameaça física e identidade de gênero, 78% dos respondentes que se identificam como homem cis e 68% das mulheres cis nunca passaram por ameaças ou violências físicas no ambiente de trabalho, entretanto, 50% (3 respondentes) dos que se identificaram como trans, gênero fluido ou preferiram não declarar, já sofreram com ameaças desse cunho. Essa realidade é um indício a vulnerabilidade dos corpos não normativos, destacado por Carrieri, Souza e Aguiar (2014), porém com o baixo percentual de respondentes é necessário uma investigação mais conclusiva.

Quanto às práticas de LGBTfobia caracterizadas como constrangimento por colegas, seja por piada, chacota, deboche, 26% dos entrevistados declararam nunca terem passado por isso. Dos cerca de 74% que enfrentam ou já enfrentaram esses

constrangimentos, 34% afirmaram que esses eventos são frequentes, 30% relataram que ocorre às vezes e 10% disseram que são acontecimentos raros. A partir desses resultados, podemos considerar ser esta uma prática, de constranger colegas LGBTQI+ relativamente comum, na percepção deste público.

Com relação aos superiores, 42% responderam que nunca foram constrangidos por seus chefes. Dos 58% que foram constrangidos com piadas, chacota ou deboches, 22% afirmaram que isso acontece raramente, 22% consideram que ocorre às vezes e 14% são constrangidos frequentemente pelos superiores. Ou seja, não apenas os colegas, mas em mais da metade dos casos, também os cargos de chefia se utilizam de piadas e deboches para constranger o profissional LGBTQI+.

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. Ainda nesse aspecto, atitudes LGBTfóbicas advindas de profissionais que possuem cargos superiores, demonstra a precariedade da empresa em manter uma política de diversidade. Tal comportamento é problemático em diversos aspectos, já que sinaliza um ambiente com assédio moral em potencial, além da abertura para que outros funcionários e até mesmo clientes reproduzam esses comportamentos. Em relação a estas questões Irigaray e Freitas (2011) destacaram a importância da cultura organizacional e a tolerância dos colegas de trabalho como forma de minimizar as práticas de LGBTfobia.

Nesse cenário, ao comparar os Assumidos com Não assumidos, os assumidos relataram perceber mais as práticas LGBTfóbicas relacionadas ao humor, seja por colegas ou por superiores. Traduzindo em números, 81% dos assumidos relataram perceber essas práticas advindas de colegas, e 63% por superiores. Enquanto, 61% dos não assumidos percebem essas práticas cometidas por colegas, e 50% por superiores.

Os dados corroboram com o que foi exposto por Alencar, Santos e Melo (2018), que afirmam que os indivíduos LGBTQI+ estão sujeitos a sofrerem assédio moral justificado apenas pela expressão da sexualidade. Para mais, o fato dos não assumidos também perceberem essas práticas, demonstra como a estigmatização, conceito de Goffman (1963), influi nesse processo. Por suposição, esses indivíduos

não assumidos, carregam trejeitos e características que são atribuídas socialmente como pertencentes ao público LGBTQI+. Assim, esses sujeitos são tratados como tal naquele ambiente. Ou ainda mais, essas provocações advindas dos colegas e superiores podem ser uma tentativa para forçar o trabalhador a se assumir.

Ser designado(a) para atividades que não competem a função, devido à orientação sexual, como ser mulher lésbica e ter que carregar peso ou ser homem *gay* e ser direcionado necessariamente para confeitaria, é uma outra prática LGBTfóbica identificada nas organizações. Quanto a esse aspecto, nesta pesquisa, os resultados apontaram que 66% nunca enfrentaram essa forma de discriminação. Por outro lado, 14% sofre esse tipo de discriminação com frequência. Para os 20% restantes, isso ocorre algumas vezes. Nesse tópico, houve um destaque para as mulheres lésbicas. São elas, de acordo com os dados, as que mais percebem essa prática, visto que 43% relataram vivenciar esse episódio, em comparação a 27% dos gays e 18% dos bissexuais. Esse dado pode ser um demonstrativo, dentro do ambiente gastronômico, do que Irigaray e Freitas (2011) expuseram em seu trabalho, quando explanaram que a mulher lésbica tende a sofrer discriminação de segunda ordem, por gênero e orientação sexual.

Somado a isso, essa discriminação pode ser outra forma de violência 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.

O isolamento social também é apontado como uma forma de discriminação. Questionados sobre o tema, 78% 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 16% percebe que raramente isso ocorre. Por outro lado, cerca de 6% afirmam que com frequência deixa de receber esses convites em virtude de sua orientação sexual. Desses 6% todos se identificaram como assumidos no ambiente de trabalho. Apesar do baixo percentual, é evidente que os LGBTQI+ assumidos estão suscetíveis ao isolamento, como apresentado nas pesquisas de Garcia e Souza (2010) e Irigaray e Freitas (2011). Considerando as possibilidades de ascensão profissional, dos respondentes, 80% não percebem

dificuldades devido à sua orientação sexual. Já cerca de 18% percebem isso, ainda que com pouca frequência. Dessa forma, a dificuldade de ascensão profissional relatada por Garcia e Souza (2010) não é uma prática frequente percebida pelos LGBTQI+ que trabalham no setor gastronômico.

Aproximadamente 60% dos respondentes nunca ou quase nunca foram advertidos que seria melhor não se assumir no ambiente de trabalho para não ser discriminada(o). Já 34% dos respondentes frequentemente ouvem essa advertência e 6% ocasionalmente. Diante disso, cerca de 62% dos participantes já optaram, por não se assumir no trabalho com medo de demissão ou de rejeição pelos colegas. Conforme afirmam Oliveira (2013) e Alencar, Santos e Melo (2018) os sujeitos receiam que ao assumir irão fazer parte do grupo LGBTQI+ que sofre assédio moral, ainda que na realidade os não assumidos também relatarem vivenciar essas práticas. Novamente, nesse tópico as mulheres lésbicas se destacam, 75% das respondentes já optaram em não se assumir, em relação a 48% dos bissexuais, 50% dos *gays*. Os respondentes pansexuais e o hétero nunca optaram em não se assumir.

Esse cenário é outro um indicativo da vulnerabilidade da mulher lésbica dentro dos estabelecimentos gastronômicos, que segundo Silva, Rezende e Machado (2018), tendem a ser mais oportunos ao gênero masculino. Nesse caso, supõe-se que diante da probabilidade do assédio moral de segunda ordem, optam por não se assumirem como estratégia de sobrevivência organizacional, identificada por Irigaray e Freitas (2011).

Quando questionados sobre a percepção de ser evitado no ambiente de trabalho devido à orientação sexual, 64% nunca ou quase nunca perceberam tal prática. Entretanto, novamente a percepção de práticas LGBTfóbicas são maiores entre os assumidos. Cerca de 50% dos respondentes assumidos já perceberam ser evitados, enquanto a percepção dos não assumidos é bem menor, de 12%. Esses dados somam-se aos indícios que ao optar por se assumir no ambiente laboral, o profissional LGBTQI+ está sujeito a sofrer com o assédio moral e o isolamento (GARCIA; SOUZA, 2010; IRIGARAY; FREITAS, 2011; ALENCAR; SANTOS; MELO, 2018)

Cerca de 86% dos respondentes afirmaram que nunca ou quase nunca receberam críticas injustas, por causa da sua orientação sexual. Por outro lado, 14%

receberam este tipo de crítica. Apesar do baixo percentual, essa prática é um indicador que a LGBTfobia afeta até a avaliação do trabalho do funcionário LGBTQI+.

De maneira geral, apesar dos respondentes relatarem diversas vivências envolvendo práticas LGBTfóbicas, quando questionados sobre o sentimento de segurança e respeito no ambiente laboral, aproximadamente metade dos respondentes se sentem respeitados e seguros em seu ambiente de trabalho. Por outro lado, 20% se sentem desrespeitados e inseguros. Em face dos resultados obtidos nessa pesquisa, esses trabalhadores podem ter a sensação de segurança devido aos menores índices envolvendo as violências físicas, já que, as violências psicológicas, e principalmente as veladas, através do humor, são tão frequentes diariamente, no meio profissional e social, que acabam sendo naturalizadas por essa população.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados, podemos considerar que os profissionais que trabalham em estabelecimentos gastronômicos percebem práticas LGBTfóbicas em seu ambiente profissional. As mais comuns são constrangimentos na forma de piadas, chacotas e deboches por parte de colegas e, o que é ainda mais grave, por superiores. A ocorrência de ameaça física é preocupante pois beira a 30% dos respondentes, confirmando a vulnerabilidade destes profissionais dentro das organizações.

Em relação aos perfis, as práticas LGBTfóbicas são mais percebidas para aqueles que optam por se assumirem no ambiente laboral. Nesse âmbito, foi observado que as respondentes que se identificaram como mulheres lésbicas são as mais receosas em se assumirem no trabalho. Supõe-se que essa seria uma opção a fim de minimizar a discriminação no ambiente de trabalho, pois esta prática já tende a ocorrer por questões relacionadas ao gênero, segundo Silva, Rezende e Machado (2018).

Para mais, os dados revelam que os respondentes bissexuais vivenciam menos a LGBTfobia no cotidiano empresarial. Uma hipótese para esse resultado, é o apagamento das performances identitárias bissexuais, denominado assim por Lewis (2012). Ou seja, os bissexuais, por experienciarem relações afetivas heterossexuais, nesses espaços podem ser compreendidos como tal e tratados igualmente aos héteros, ainda mais, se como estratégia de sobrevivência, esses optarem em resguardar suas experiências homoafetivas, dando ênfase às relações heterossexuais.

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 dos casos, 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. Ressaltamos também a necessidade de estabelecer uma cultura e um ambiente de

compreensão da diversidade, assim como criar uma política que de forma clara informe aos participantes o comportamento esperado diante diversidade de seus integrantes.

Esse trabalho objetivou iniciar os debates sobre a diversidade sexual na Gastronomia. No entanto, por ter um caráter exploratório, com uma amostra de conveniência, é necessário ressaltar a limitação dessa pesquisa no que se refere à generalização dos resultados. Dessa forma, recomenda-se a realização de outros estudos sobre o tema para que seja possível compreender melhor as relações de trabalho dos LGBTQI+ na área de gastronomia, a fim de traçar estratégias para minimizar as práticas LGBTfóbicas e tornar o setor de A&B seguro para esses profissionais.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Maria Patricia de; SANTOS, Nágela Cristina dos; MELO, Miguel Angelo Silva de. Assédio Moral de LGBT no Âmbito Organizacional. Id On Line: **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, [*S. l.*], 7 jun. 2019. https://idonline.emnuvens.com.br/id.

AMARAL, Vera Lúcia do. **Psicologia da educação.** Natal: Edufrn, 2007. 208 p.

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://unaids.org.br/wp-content/uploads/2015/09/Manual-de-Comunica%C3%A7%C3%A3o-LGBT.pdf.> Acesso em: 28 maio

BAGAGLI, Beatriz Pagliarini. **"Cisgênero" nos discursos feministas: Uma palavra "tão defendida; tão atacada; tão pouco entendida".** Campinas, SP: IEL - Unicamp, 2018. Disponível em: https://www.iel.unicamp.br/arquivos/publicacao/Cisgenero-nos_discursos_feministas_uma_palavra_tao_defendida_tao_atacada_tao_pouco_entendida.pdf. Acesso em: 27 maio 2019.

BORBA, Clarissa Galvão Cavalcanti. **Dos Ofícios da Alimentação à moderna Cozinha Profissional:** reflexões sobre a ocupação de chef de cozinha. 2015. 239 f. Tese (Doutorado) - Curso de Sociologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015.

BRASIL. Ministério dos direitos humanos. **Violência LGBTfóbicas no Brasil:** Dados da Violência. Brasília, 2018.

CAPRONI NETO, Henrique Luiz; FONSECA, Luciene Aparecida. Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho. **Revista Espaço Acadêmico**, [s.i], v. 14, n. 161, p.1-10, out. 2014. Mensal. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/24588>. Acesso em: 26 jul. 2019.

CARRIERI, A de Pádua; SOUZA, Eloisio Moulin; AGUIAR, Ana Rosa Camillo. 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, fev. 2014. Disponível em:<http://www.scielo.br/pdf/rac/v18n1/a06v18n1.pdf>. Acesso em: 28 junho 2019

CARRIERI, Alexandre de Pádua; AGUIAR, Ana Rosa Camillo; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. **Cadernos Ebape.br**, [s.l.], v. 11, n. 1, p.165-180, mar. 2013. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/s1679-39512013000100011.

CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. 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: 28 junho 2019

BAIOFF, André. Entenda os gêneros e a complexidade da sigla LGBT. **Correio Braziliense,** 30 set 2018, comportamento. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/revista/2018/09/30/interna_revista_correio,709490/entenda-os-generos-e-as-complexidade-da-sigla-lgbt.shtml>. Acesso em: 28 junho 2019

COSTA, A.M.M. A discriminação por orientação sexual no trabalho: aspectos legais. **Rompendo o Silêncio,** 2007, 91 p. Disponível em: <http://abre.ai/2ye>. Acesso em: 28 junho 2019

DALFOVO, Michael Samir; LANA, Rogério Adilson; SILVEIRA, Amélia. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.2, n.4, p.01- 13, Sem II. 2008. Disponível em:< https://www3.ufpe.br/moinhojuridico/images/ppgd/9.1b%20metodos_quantitativos_e_qualitativos_um_resgate_teorico.pdf>. Acesso em: 28 junho 2019

FERREIRA, J. W.; WAYNE, L. S. A COZINHA DAS MULHERES. **Revista Espacialidades,** v. 13, n. 1, p. 25, 14 maio 2019

GARCIA, A.; SOUZA, E. M. de. Sexualidade e trabalho: Estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **RAP**, Rio de Janeiro, v. 44, n. 6, p.1353-1377, dez. 2010.

GAUDENZI, Paula. Intersexualidade: entre saberes e intervenções. **Cadernos de Saúde Pública**, [s.l.], v. 34, n. 1, p.1-11, 5 fev. 2018. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/0102-311x00000217.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada**, Sabotagem, 1963. 124 p. Tradução de Mathias Lambert.

IRIGARAY, H.A.; FREITAS, M.E., Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. **Revista Psicologia Política**, São Paulo, v.*13* n.26, p.75-92, abril 2013

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; FREITAS, Maria Ester de. Sexualidade e organizações: Estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 18, n. 59, p.625-641, dez. 2011.

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

LEWIS, Elizabeth Sara. “Eu quero meu direito como bissexua”: a marginalização discursiva da diversidade sexual dentro do movimento LGBT e propostas para fomentar a sua aceitação. **Simpósio Nacional Discurso, Identidade e Sociedade, III, Campinas**, 2012. Disponível em: <https://www.iel.unicamp.br/sidis/anais/pdf/LEWIS_ELIZABETH_SARA.pdf>. Acesso em: 26 junho 2019.

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

MOTT, Luiz; MICHELS, Eduardo; PAULINHO. **Relatório 2018:** Assassinatos de LGBT no Brasil. Salvador: Grupo Gay Bahia, 2018. 24 p.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio Moral: Sujeitos, Danos à Saúde e Legislação. **Revista Eletrônica**: Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, [s.i.], v. 2, n. 16, p.128-147, mar. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/>. Acesso em: 07 jun. 2019.

O Poder da Diversidade. **Guia Exame de Diversidade**, 2019.

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

RICHARDSON, Roberto Jarry et al (Org.). **Pesquisa Social:** Métodos e Técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2012.

ROBBINS, Stephen; JUDGE, Tim; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. Pearson Prentice Hall, 2010.

ROHM, Ricardo Henry Dias; POMPEU, Samira Loreto Edilberto (Org.). 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 2015.

ROHM, Ricardo Henry Dias. **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.

ROSA, Alexandre Reis; BRITO, Mozar José de. Ensaio sobre violência simbólica nas organizações. **Organizações & Sociedade**, [s.l.], v. 16, n. 51, p.629-646, dez. 2009. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/s1984-92302009000400002.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, [s.l.], v. 49, n. 3, p.337-348, set. 2009. FapUNIFESP (SciELO). http://dx.doi.org/10.1590/s0034-75902009000300008.

SCOTT, Joan. (1990). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. In**: Educação e Realidade**, v. 16, n. 2, p. 5-22. Disponível em: http://www.seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667. Acesso em: 28 de maio de 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**, v. *26* n.1, p. 283-302, 2018

SILVA JÚNIOR, Severino Domingos da; COSTA, Francisco José da. Mensuração e Escalas de Seleção: Uma análise comparativa das escalas Likert e Phrase Completion. **Pmkt**: Revista Brasileira de Pesquisas de Marketinkg, Opnião e Mídia, São Paulo, v. 2, n. 7, p.1-16, out. 2014.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares *et al*. Homofobia: Violência Moral e Constrangimentos no Ambiente de Trabalho. *In*: **V ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD**, 2008, Belo Horizonte.

SOUZA, Bruno Barbosa de Souza ; MEGLHIORATTI, Fernanda Aparecida Meglhioratti. Uma Reflexão A Respeito Dos Conceitos De Sexo Biológico, Identidade De Gênero E Identidade Afetivo-Sexual. *In*: V SIMPÓSIO INTERNACIONAL EM EDUCAÇÃO SEXUAL, 2017, Maringá. **Anais** [...]. [*S. l.*: *s. n.*], 2017.

VIALI, Lorí. **Estatística Básica:** Descritiva. [S.l]. Disponível em: <http://www.pucrs.br/ciencias/viali/graduacao/engenharias/material/apostilas/Apostila_1.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2019.

APENDICE I

Questionário *online* aplicado.

Questionário para levantamento de dados para Trabalho de Conclusão de Curso(TCC) do Bacharelado em Gastronomia.

Esse questionário tem como público alvo a população LGBTQI+ da região nordeste, que trabalha ou já trabalhou em estabelecimentos gastronômicos(bares, restaurantes, padarias, cafeterias, entre outros). O objetivo é coletar dados sobre as violências sofridas por esse grupo no ambiente de trabalho.
As perguntas devem ser respondidas levando em consideração apenas as experiências profissionais no ramo da gastronomia.

*Obrigatório

1. **Idade** *
   Marcar apenas uma oval.
   - ◯ 18-25
   - ◯ 26-35
   - ◯ 36-45
   - ◯ 46+

2. **Estado/cidade** *
   _____

3. **Gênero** *
   Marcar apenas uma oval.
   - ◯ Mulher cis
   - ◯ Homem cis
   - ◯ Mulher Trans
   - ◯ Homem Trans
   - ◯ Prefiro não dizer
   - ◯ Outro: _____

4. **Orientação Sexual** *
   Marcar apenas uma oval.
   - ◯ Lésbica
   - ◯ Gay
   - ◯ Bissexual
   - ◯ Assexual
   - ◯ Pansexual
   - ◯ Outro: _____

5. **Assumida(o)?** *
Marque todas que se aplicam.

- [ ] Não
- [ ] Sim, para amigos
- [ ] Sim, no ambiente profissional
- [ ] Sim, para a família
- [ ] Outro: _____

6. **Qual é o segmento do estabelecimento onde trabalha/trabalhou? Ex: Restaurante, cafeteria, padaria, bar..** *

_____

7. **Qual é/foi o seu cargo?** *

_____

8. **No seu ambiente profissional, existem outros colegas de trabalho, envolvendo superiores e proprietários, que são LGBTQI+?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim
- ◯ Não
- ◯ Talvez

9. **Caso a resposta seja sim, em que patamar de hierarquia profissional, em relação a você, eles se encontram?**
Marque todas que se aplicam.

- [ ] Superior
- [ ] Subordinado
- [ ] Equivalente

10. **Caso existam outros colegas LGBTQI+, eles são assumidos no ambiente de trabalho?**
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim
- ◯ Não
- ◯ Alguns sim, outros não

11. **Eu já fui ameaçada(o)/sofri violência física, justificada pela minha orientação sexual.** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	com frequência

12. **Os meus COLEGAS de trabalho fazem piadas, chacotas, deboches ou outras situações constrangedoras de qualquer ordem, sobre LGBTQI+ no local de trabalho.** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	Com frequência

13. **Os meus SUPERIORES fazem piadas, chacota, deboches ou outras situações constrangedoras de qualquer ordem, sobre LGBTQI+ no local de trabalho.** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	Com frequência

14. **Sou designada(o)/já fui para alguma atividade que não me compete, devido a minha orientação sexual. (Ex: Ser mulher lésbica e pedirem para carregar peso além do ideal; ser homem gay e ser direcionado para confeitaria mesmo não sendo a função para qual te contrataram)** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	Com frequência

15. **Não sou convidada(o) para eventos sociais(aniversários, casamentos, bares, jogos) fora do ambiente de trabalho, devido a minha orientação sexual** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	Com frequência

16. **Já tive/estou tendo alguma dificuldade de ascensão profissional dentro da empresa, devido a minha orientação sexual.** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	Com frequência

17. **Alguém já me advertiu que seria melhor não me assumir no ambiente de trabalho para não ser discriminada(o).** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	Com frequência

18. **Já optei por não me assumir no trabalho com medo de ser demitido ou não ser aceita(o) pelos colegas de trabalho** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	Com frequência

19. **Eu já senti que algum colega evitou contato comigo no ambiente do trabalho. Ex:Toque, conversas, dividir alguma atividade** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	Com frequência

20. **Senti que meu trabalho foi criticado de forma injusta, por causa da minha orientação sexual** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	Com frequência

21. **De maneira geral, como eu avalio o respeito e a segurança, em relação a minha orientação sexual, que eu sinto no meu ambiente de trabalho** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nenhum respeito/segurança	◯	◯	◯	◯	◯	Muito respeitado/seguro