

LGBTFOBIA: CONCEITUAÇÃO E ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO

Jaqueline Gomes de Jesus

Resumo

A popularização do termo “homofobia”, cunhado em 1972 para identificar medo e aversão irracionais contra homens e mulheres *gays*, expandiu o seu uso abrangendo outros grupos e considerando a diversidade dentro da população LGBTI+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Intersexo e outras pessoas com orientações sexuais, identidades de gênero, expressões de gênero e/ou conformações corporais não-hegemônicas). Outros termos surgiram, reconhecendo essas particularidades, como lesbofobia, bifobia e transfobia. A partir da definição da discriminação fundamentada no preconceito contra LGBTI+ como LGBTfobia, este artigo, por meio da síntese de arcabouço teórico e prática empírica acumulada ao longo de 27 anos de experiência no campo, visa apresentar uma análise sintética dos desafios enfrentados por grupos sociais enquadrados no acrônimo, a fim de aprofundar os conceitos, e propor estratégias bem sucedidas no campo da gestão da diversidade para a identificação e enfrentamento desse comportamento, reconhecido, tanto no contexto político da democracia quanto no mundo do trabalho contemporâneo como um problema.

Palavras-chave: Preconceito. Discriminação. Diversidade. LGBT. Gestão da diversidade.

Abstract

The popularization of the term “homophobia”, coined in 1972 to identify irrational fear and aversion against gay men and women, expanded its use covering other groups and considering the diversity within the LGBTI+ population (Lesbians, Gays, Bisexuals, Transvestites, Transsexuals, Intersex and other people with non-hegemonic sexual orientations, gender identities, gender expressions and/or body conformations). Other terms emerged, recognizing these particularities, such as lesbophobia, biphobia and transphobia. Based on the definition of discrimination based on prejudice against LGBTI+ as LGBTphobia, this article, through the synthesis of theoretical framework and empirical practice accumulated over 27 years of experience in the field, aims to present a synthetic analysis of the challenges faced by social groups framed in the acronym, in order to deepen the concepts, and propose successful strategies in the field of diversity management for identifying and confronting this behavior, recognized both in the political context of democracy and in the contemporary world of work as a problem.

Keywords: Prejudice. Discrimination. Diversity. LGBT. Diversity management.

1 INTRODUÇÃO

[...] ela [A deusa Ninmah] criou um [ser humano] sem pênis nem vagina no corpo. Enki olhou para aquela criação que não tinha pênis nem vagina em seu corpo e deu-lhe o nome de ‘Nibru’, e decretou como seu destino servir ao rei (Fragmento de um mito sumeriano de criação).

[...] a gente vai seguindo, como borboletas sem rumo à procura de jardins (Rios, 2006).

[...]
Hoje estou em sua lembrança
Eu sou sua alma oculta
E serei sua esperança (Herzer, 1987).

Só que homossexualidade não existe, nunca existiu. Existe sexualidade - voltada para um objeto qualquer forma de desejo. Que pode ou não ter genitália igual, e isso é detalhe. Mas não determina maior ou menor grau de moral ou integridade (Abreu, 1987).

[...] eu acho que as pessoas começaram a me ver com essa veia de militância, esse viés para a política. Mas na verdade foi uma coisa meio involuntária. Foi natural (Wonder, 2006).

A experiência acumulada na abordagem militante e acadêmica da LGBTfobia, desde 1997, levou a pesquisadora a encontrar pessoas e instituições que, com certo padrão de sucesso nas intervenções, reafirmam a importância da abordagem da temática a partir de dois caminhos epistemológicos fundamentais: focar em práticas e na sua descrição, mais do que em digressões; e não se prender às denúncias, tentando enumerar culpados e algozes, porém tomá-las como o impulso inicial para trilhar uma rota de enfrentamento às causas das violações.

Ao longo desses 27 anos, constata-se que muitas das situações continuam as mesmas; as políticas públicas seguem insuficientes e as iniciativas institucionais, principalmente as de cunho privado, ainda são mínimas, mas houve um aumento no número e na qualidade das ações individuais e coletivas, em todo o Brasil, para a prevenção e o enfrentamento das discriminações contra a diversidade sexual e de gênero.

O presente estudo visa apresentar uma análise sintética dos desafios enfrentados por grupos sociais enquadrados no acrônimo **LGBTI+[A1][2]** (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Intersexo e outras pessoas com orientações sexuais, identidades de gênero, expressões de gênero e/ou conformações corporais não-hegemônicas), a fim de aprofundar os conceitos, e propor estratégias bem sucedidas no campo da gestão da diversidade para a identificação e enfrentamento da discriminação fundamentada no preconceito contra LGBTI+, doravante denominado “LGBTfobia”.

2 DA HOMOFOBIA À LGBTFOBIA: ETIMOLOGIA E EVOLUÇÃO DO CONCEITO

A homofobia é reconhecida e repudiada tanto no contexto político da democracia quanto no mundo do trabalho contemporâneo. A palavra tem sido utilizada em situações diversas, como durante a campanha presidencial de 2014, quando foi citada por uma das candidatas, a futura presidenta Dilma Roussef, que também falou em “transfobia” em canal aberto de televisão (Após [...], 2014).

A palavra “homofobia” foi inicialmente cunhada pelo psicólogo clínico norte-americano George Henry Weinberg e pelos ativistas Jack Nichols e Lige Clarke, em diferentes publicações ao longo dos anos 60 do século XX, incluindo a revista Time, em 1969, em uma matéria de capa intitulada “O Homossexual na América”, para denotar reações hostis contra homens gays e lésbicas (Bauer, 2024).

Posteriormente, Weinberg aprofundou o conceito no livro *Sociedade e o homossexual saudável*, publicado em 1972, explicando que ele surgiu da união dos termos gregos “*homos*”, que significa “igual”¹, e “*fobos*”, “medo”. Sendo lido superficialmente apenas como “medo do igual”, mas que foi desde a origem apresentado como uma reação irracional, especialmente identificada pelo autor em pessoas heterossexuais que temiam ser confundidas com homossexuais (Jesus, 2015).

Borrillo (2010) definiu a homofobia como uma atitude hostil, tanto em nível psicológico quanto social, com relação às pessoas que são entendidas como homossexuais. Ele entende, ainda, que é uma forma de sexismo, porque se expressa por meio da repulsa contra todas as pessoas que não se conformam ao papel de gênero que supostamente seria determinado pelo seu sexo biológico.

As novas concepções sobre gênero e sexualidade se configuram, em um estágio inicial, como microrrevoluções, cada vez mais perceptíveis, integradas ao processo de globalização e às Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC), que afetam a constituição subjetiva de indivíduos e grupos sociais no sentido de uma reavaliação de valores e práticas (Jesus, 2013a). Por exemplo, figuras como as de Laverne Cox, Chez Bono, Linn da Quebrada, Duda

1 Referindo-se ao prefixo “homo”, da palavra “homossexual”, criada em 1869 pelo ativista em direitos humanos alemão Karl-Maria Kertbeny, pouco depois que o jurista Karl-Heinrich Ulrichs, precursor do movimento LGBTI+, definiu como “uranistas”, nos anos 1960 do século XIX, os homens atraídos por outros homens. Kertbeny objetivava defender a comunidade homossexual prussiana do código penal 175, que penalizava com trabalhos forçados simplesmente se a pessoa vivenciasse sua sexualidade.

Salabert e Erika Hilton, entre outras, têm ocupado um espaço relevante no imaginário social quanto à potência da população trans em campos como o do entretenimento e o da política, em um cenário de ressignificação do gênero e da consolidação do conceito de identidade de gênero, entendido como a “atitude individual frente aos construtos sociais de gênero, ante aos quais as pessoas se identificam como homens ou mulheres” (Jesus, 2014, p. 246).

A internet tem sido um campo prolífico para a rediscussão do *status quo* tanto quanto para a idealização da retomada de um *status quo ante* no qual a diversidade de gênero e sexual era invisibilizada, em uma conjuntura global de visibilidade cada vez mais positiva. Nessa conjuntura, a utilização do conceito de homofobia abrange diversas formas de violência simbólica, psicológica e física que, encaixadas várias vezes dentro do termo “homofobia”, podem até dialogar com ele, porém não são exatamente a mesma coisa, como o “heterocentrismo” (Jesus, 2010; Gaspodini; Jesus, 2020), a “lesbofobia” (Rocha; Souza; Franco, 2021), a “bifobia” (Jaeger *et al.*, 2019) e a “transfobia” (Podestà, 2019).

Nesse sentido, defende-se o uso do termo “LGBTfobia” não apenas como uma palavra para alargar a população abrangida pela sigla LGBTI+, mas o definindo como um conjunto de comportamentos naturalizados em determinado sistema social em que as relações de poder tendem à discriminação com base em orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero e/ou conformação corporal.

Esse não é apenas um exercício de pensamento, mas um desafio concreto que precisa ser enfrentado em um país que se classifica como verdadeiramente democrático na prática, mais do que apenas na letra constitucional.

3 LGBTFOBIA: UMA REALIDADE A SER ENFRENTADA

No final da década de 1970, começou o debate “igualdade-versus-diferença” (Pierucci, 1990): igualdade, diferença, cultura e natureza são compreendidas como categorias que se inter cruzam e tornam conflituoso e polissêmico o debate (Kofes, 1993). As oposições binárias “igualdade x diferença” e “natureza x cultura” se demonstram frágeis como categorias e são facilmente desconstruídas por não encerrarem em si mesmas nenhum significado último ou fixo. Dessa forma, são consideradas vazias e transbordantes, uma vez que mascaram a heterogeneidade de cada categoria e as diferenças internas de cada polo da oposição, numa relação hierárquica culturalmente estabelecida entre essas categorias (Scott, 1988).

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) afirma, no seu artigo quinto, que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (Brasil, 1988, art. 5º).

Em desrespeito à lei, cidadãs e cidadãos brasileiros, além de estrangeiros, têm sua vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade vilipendiados cotidianamente por todo tipo de “ismos”: racismo, machismo, sexismo, classismo, neofascismo, antissemitismo etc. E, “fobias”: xenofobia, islamofobia, LGBTfobia etc.

A superação dessas discriminações, dado o seu entrelaçamento, considerando os encontros entre as diferentes identidades e opressões que se imiscuem, somente será plena, e não apenas pontual, quando as políticas sociais, institucionais e públicas forem efetivas na aplicação do princípio da interseccionalidade em suas intervenções.

Conceito desenvolvido por Crenshaw (1989), a interseccionalidade é sobretudo um princípio de pensamento-ação que, a partir do reconhecimento da centralidade das mulheres negras para as discussões de políticas públicas, considerando concomitantemente a sua marginalização, propõe-se a:

[...] capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (Crenshaw, 2002, p. 177).

Entre outros conceitos desenvolvidos pelas feministas negras, o de interseccionalidade propulsionou um impacto no próprio feminismo, que indicou caminhos para a formação dos feminismos interseccionais, como os que consideram orientação sexual (feminismo lésbico) e identidade de gênero (transfeminismo), entre outros.

Falta à interseccionalidade incorporada aos feminismos² a produção acadêmica ser adotada nas práticas de gestão de pessoas, ainda perdurando em número perceptivelmente elevado de organizações de trabalho a percepção de que algumas pessoas são legítimas, outras não. Entre

2 Segundo Franchetto, Cavalcanti e Heilborn (1980, p. 32), o feminismo é “uma das formas tomadas pelo individualismo moderno.”

estas, são enquadradas as pessoas LGBTI+. Essa preconceção não é inócua e estimula a negação de vários corpos e, conseqüentemente, uma negação de humanidade.

Diferentemente do que determina a Constituição Cidadã, o direito à igualdade de oportunidades não é assegurado às pessoas LGBTI+, de forma geral. Apesar de a homofobia e a transfobia terem sido equiparadas pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em 2019, ao crime inafiançável de racismo, os crimes LGBTfóbicos ainda incorrem em impunidade, senão de revitimização, inclusive nos tribunais (Iotti, 2022). A LGBTfobia é a causa da violência LGBTI+.

Crime LGBTfóbico pode ser entendido como toda espécie de agressão física, verbal ou psicológica contra pessoa física em função da percepção de orientação sexual homossexual ou bissexual, identidade transgênera ou de outras características vinculadas culturalmente à população LGBTI+, mesmo que a pessoa não a componha.

O Estado brasileiro tem uma dívida histórica para com as pessoas LGBTI+: o poder judiciário apresenta jurisprudência em sintonia com os avanços de impacto global na área dos direitos fundamentais e coletivos, pontuada pelo apoio às uniões entre pessoas do mesmo gênero, à adoção por pessoas homossexuais, à adequação nos registros civis de pessoas trans e à criminalização da LGBTfobia. O poder executivo tem, de forma por vezes titubeante, apoiado a criação de políticas públicas de apoio à população LGBTI+. O poder legislativo não tem aprovado legislação alguma que valorize essas pessoas.

Heilborn e Cabral (2006) constataram, em uma pesquisa com 107 jovens com idade entre 18 e 24 anos, que 2,5% declararam sentir atração por pessoa do mesmo gênero ou de ambos os gêneros, e que 2,9% já tiveram experiências homossexuais. Entretanto, como apontam Lionço e Diniz (2009), a diversidade sexual não está presente nos livros didáticos, o que acarreta danos sociais e psicológicos principalmente às crianças e aos adolescentes LGBTI+:

Prevalece a exigência do silêncio sobre a diversidade, em matéria de sexualidade. Essa omissão denuncia uma tendência à censura implícita ao tema. A sexualidade não-heterossexual, em sua dimensão de superação da lógica reprodutiva e supostamente natural, é um interdito, constituindo-se em um tabu. Nos livros didáticos, a sexualidade somente é passível de enunciação quando remete ao coito heterossexual e à compreensão de seus efeitos reprodutivos (Lionço; Diniz, p. 11).

Para Moreira, Bezerra e Silva (2012), a normatização da sociedade transforma a experiência de ser ou sentir-se diferente em algo traumatizante, o que, no caso da LGBTfobia, principia um processo de rejeição que, da depressão, pode levar as suas vítimas, particularmente os jovens, ao suicídio, dado esse constatado em diferentes pesquisas que investigam a saúde mental

LGBTI+, nas quais é identificada uma semiologia médica de adoecimento nessa população mais agravada do que a de veteranos de guerra (Jesus *et al.*, 2020; Malta *et al.*, 2020; Ventriglio *et al.*, 2021).

O enfrentamento da LGBTfobia exige ações com foco na modificação dos estereótipos em prol da formação de instituições nas quais as diferentes identidades, mais do que apenas respeitadas, sejam valorizadas. Ele exige, portanto, uma gestão direcionada das pessoas.

4 LGBTFOBIA E GESTÃO DA DIVERSIDADE

Segundo Jesus (2021), a maior competitividade entre organizações demanda maior parceria dentro das instituições e, com isso, pessoal capacitado para interagir e gerenciar pessoas em um mercado global cada vez mais diversificado.

Conforme ensinado por Pérez-Nebra e Jesus (2011), estereótipos são crenças e atributos compartilhados acerca de algo ou alguém (crenças são cognições sobre algo ou alguém). Eles são o fundamento e o componente cognitivo e pré-atitudinal dos preconceitos. Portanto, estereótipos costumam ser generalizações.

Defende-se, neste estudo, a hipótese de que estereotipar é uma tendência, de caráter evolutivo do ser humano, em priorizar similaridades idealizadas e não necessariamente as percebidas.

Ressalta-se que não há consenso em lidar com modelos evolutivos, de forma geral, em termos de consistência com as evidências. A hipótese de bases evolutivas na formação de estereótipos demanda estudos mais aprofundados, entretanto, pesquisadores como Shimamura e Palmer (2012), associando estudos filosóficos sobre estética, psicologia e neurologia têm apontado para a relevância de aspectos de cunho evolutivo no desenvolvimento de vieses culturais.

Preconceitos são atitudes relacionadas a crenças/estereótipos com relação a algo ou alguém (atitudes são avaliações de cunho cognitivo, afetivo e de intenção comportamental com relação a algo ou alguém). São juízos preconcebidos acerca de algo ou alguém, com base em estereótipos, que se fundamentam na percepção de homogeneidade em grupos diferentes do grupo do qual se participa. Predispõem a determinadas reações com relação ao objeto do preconceito, que pode ou não se manifestar na forma de discriminação (Pérez-Nebra; Jesus, 2011).

A discriminação é o comportamento de fundo preconceituoso com relação a algo ou alguém. Ela não é reduzida ou extinta pela variável da escolaridade quando a educação formal se restringe aos aspectos cognitivos da aprendizagem, ignorando a formação afetivo-atitudinal em diversidade: pessoas com elevado grau de educação formal podem ser preconceituosas e discriminar determinados grupos sociais.

Não existe identidade social sem diversidade; uma é indissociável da outra na constituição de quem as pessoas são como seres humanos (Allport, 1954). A diversidade é um componente fundamental da identidade social das pessoas, “parte do autoconceito dos indivíduos que deriva do seu conhecimento de pertencimento a um grupo social, associado à significância emocional desse pertencimento” (Tajfel, 1982, p. 24). Os indivíduos sabem quem são porque há pessoas diferentes (Galinkin, 2003).

Define-se diversidade como “o conjunto de relações interpessoais e intergrupais explícitas ou implícitas, em um determinado sistema social, que são intermediadas pela relação entre as identidades sociais e a dominância social presentes nesse sistema” (Jesus, 2013c, p. 223-224).

Ferdman (2010) ensina que a inclusão é o objetivo final da valorização da diversidade humana nas organizações: não basta que o ambiente seja diverso, faz-se mister criar condições para que as pessoas possam ser elas mesmas nos diferentes sistemas sociais, podendo se engajar em tarefas comuns sem se preocuparem em esconder ou gerenciar impressões acerca de sua identidade social. Os grupos e as organizações se tornam efetivamente inclusivas, para além de serem diversas, quando adotam perspectivas e enfoques de diferentes pessoas na persecução de suas metas (Thomas; Ely, 2002; Cox; Blake, 1991).

Mesmo com limitações devido a lacunas na formação cidadã, estratégias para valorizar, promover e gerir diversidade nas organizações têm sido testadas com sucesso há duas décadas, inclusive no contexto brasileiro (Instituto Ethos, 2000; Fleury, 2000; Bento, 2000; Freitas, 2006; Bulgarelli, 2008).

Em função das demandas advindas da militância e da pesquisa, a pesquisadora toma diferentes iniciativas, desde 1997, que podem servir de exemplos de ações positivas no enfrentamento da LGBTfobia.

Palestras são estratégias iniciais de sensibilização, úteis na preparação de terreno para abordar temas sensíveis, como gênero e sexualidade, preconceito e discriminação. A abordagem não

pode ser apenas teórica, tem de envolver questões afetivo-atitudinais, como a apresentação de casos, para que haja uma identificação das pessoas com o sofrimento do outro que é alvo de preconceito e discriminação.

Na preparação desse tipo de ação, devem ser consideradas as características pessoais do público-alvo, particularmente idade e escolaridade, e ainda o tipo de organização em que ocorrerá a atividade.

Recomenda-se iniciar debates com o objetivo de desnaturalizar violações LGBTfóbicas praticadas nas organizações de trabalho, que tendem a ser vistas e tratadas a partir da culpabilização das vítimas. Nesse tipo de ação, é fundamental estimular a reflexão coletiva com vistas à transformação de práticas discriminatórias, reconhecendo e criticando as ideologias preconceituosas vigentes. A palestra precisa concluir com tempo para respostas às dúvidas dos participantes. Desse modo, torna-se possível repensar relações sociais que reproduzem a LGBTfobia em suas múltiplas manifestações: físicas ou simbólicas.

Existindo disponibilidade de tempo do público, uma dinâmica de grupo desenvolvida por profissional habilitado permite aprofundar os temas abordados nas palestras, na qual o importante não é a validade das informações apresentadas, mas a reflexão sobre o que elas afirmam e, principalmente, sobre o que elas sugerem. Um estímulo-chave pode ser a inversão de expectativas, como estimular respostas a perguntas incomuns, como: “O que causa a heterossexualidade?” e “Por que há pessoas conformadas com o gênero que lhes foi atribuído ao nascimento?”.

Recomenda-se ainda a aplicação de jogos, que, por meio da diversão, facilitam abordar de maneira lúdica a pluralidade identitária. Um exemplo são os jogos de cartas que permitiam aos participantes construir identidades para seus personagens, considerando gênero, identidade de gênero, orientação sexual e outras características que podem ser salientes na organização, tais como deficiência.

Sugere-se fortemente a indicação de leituras e filmes que promovam uma visão inclusiva sobre a realidade e oportunidades da população LGBTI+ após as atividades, e fora do ambiente laboral, como estímulo à consolidação do conhecimento e das atitudes introduzidas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Somente podemos começar as mudanças em favor da justiça social e da igualdade quando entendemos melhor quem são as outras pessoas, e o que elas vivem, superando mitos e medos. Sem respeito à forma de ser e de viver de cada um e de cada uma, não é possível garantir a cidadania das pessoas. Sonhos e esperanças são silenciados à medida que os desafios que as pessoas têm de enfrentar na vida aumentam.

Para enfrentar a LGBTfobia, é preciso ter o mínimo de internalização de valores de acolhimento, além de conhecimentos quanto aos direitos das pessoas e sobre a diversidade sexual e de gênero. Além disso, uma rede de apoio é indispensável, dado também o caráter político das relações organizacionais.

Cada ser humano tem múltiplas formas de vivenciar sua identidade, e isso não muda para as pessoas LGBTI+: não são todas iguais, não compõem um grupo único. Orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero e/ou conformação corporal não esgotam a subjetividade de uma pessoa, nem sua personalidade se restringe ao fato de ser LGBTI+, desconsiderando a intersecção de identidades sociais.

Que as organizações de trabalho se consolidem como locais de convivência saudável e prolífica, nos quais as pessoas sejam compreendidas para além dos preconceitos. Que todas as histórias de vida, as ideias, os afetos e os corpos sejam valorizados. Assim, oxalá, um dia será possível conhecer plenamente a riqueza da diversidade humana.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Caio Fernando. A mais justa das saias. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 25 mar. 1987.
- ALLPORT, Gordon W. **The nature of prejudice**. Reading: Addison Wesley, 1954.
- APÓS debate, Dilma defende criminalização da homofobia. Brasília, 1 set. 2014. Artigo publicado no *site* G1, seção Eleições 2014. Disponível em: <https://g1.globo.com/sao-paulo/eleicoes/2014/noticia/2014/09/apos-debate-dilma-defende-criminalizacao-da-homofobia.html>. Acesso em: 27 jun. 2024.
- BAUER, Pat. **George Weinberg**. [S.l.], 16 mar. 2024. Artigo publicado no *site* Britannica. Disponível em: <https://www.britannica.com/biography/George-Weinberg>. Acesso em: 27 jun. 2024.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. **Ação afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.
- BORRILLO, Daniel. **Homofobia: história e crítica de um preconceito**. São Paulo: Autêntica, 2010.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado Federal, Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 jun. 2024.
- BULGARELLI, Reinaldo. **Diversos somos todos: valorização, promoção e gestão da diversidade nas organizações**. São Paulo: Editora de Cultura, 2008.
- COX, Taylor; BLAKE, Stacy. Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. **Academy of Management Executive**, [s.l.], v. 5, n. 3, p. 45-56, 1991. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/4165021?seq=12>. Acesso em: 27 jun. 2024.
- CRENSHAW, Kimberle. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. **University of Chicago Legal Forum**, Chicago, n. 1, p. 139-167, 1989. Disponível em: <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>. Acesso em: 28 jun 2024.
- CRENSHAW, Kimberle. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2024.
- FERDMAN, Bernardo. Teaching inclusion by example and experience: creating an inclusive learning environment. In: MCFEETERS, Belinda B.; HANNUM, Kelly; BOOYSEN, Lize (org.). **Leading across differences: cases and perspectives: facilitator's guide**. San Francisco: Pfeiffer, 2010. p. 37-49.
- FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 jun. 2024.
- FRANCHETTO, Bruna; CAVALCANTI, Maria Laura V. C.; HEILBORN, Maria Luiza. Antropologia e feminismo. In: FRANCHETTO, B.; CAVALCANTI, Maria Laura V. C.; HEILBORN, Maria Luiza (org.). **Perspectivas antropológicas da mulher**. Rio de Janeiro:

Zahar, 1980. p. 11-43. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/8137116/mod_resource/content/1/FRANCHETO%20et%20al._perspectivas_antropologicas_da_mulher_1-libre.pdf. Acesso em: 27 jun. 2024.

FREITAS, Marcos Cezar de. **Desigualdade social e diversidade cultural na infância e na juventude**. São Paulo: Cortez, 2006.

GALINKIN, Ana Lúcia. Estigma, território e organização social. **Espaço & Geografia**, Brasília, v. 6, n. 2, p. 149-176, 2003. Disponível em:

http://www.realp.unb.br/jspui/bitstream/10482/6081/1/ARTIGO_EstigmaTerritorioOrganiza%C3%A7%C3%A3oSocial.pdf. Acesso em: 27 jun. 2024.

GASPODINI, Icaro Bonamigo; JESUS, Jaqueline Gomes de. Heterocentrismo e ciscentrismo: crenças de superioridade sobre orientação sexual, sexo e gênero. **Revista Universo Psi**, Taquara, v. 1, n. 2, p. 33-51, 2020. Disponível em:

<https://seer.faccat.br/index.php/psi/article/view/1371>. Acesso em: 27 jun. 2024.

HEILBORN, Maria Luisa; CABRAL, Cristiane S. As trajetórias homo-bissexuais. *In*: HEILBORN, Maria Luisa *et al.* **Aprendizado da sexualidade: reprodução e trajetórias sociais de jovens brasileiros**. Rio de Janeiro: Garamond/Fiocruz, 2006. p. 364-399.

HERZER, Anderson. **A queda para o alto**. Petrópolis: Vozes, 1987.

INSTITUTO ETHOS. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

IOTTI, Paulo (org.). **O STF e a hermenêutica penal que gerou o reconhecimento da homotransfobia como crime de racismo**: (sem legislar nem fazer analogia). Bauru: Spessotto, 2022.

JAEGER, Melissa Bittencourt *et al.* Bissexualidade, bifobia e monossexismo: problematizando enquadramentos. **Periódicus**, Salvador, v. 2, n. 11, p. 1-16, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/peri.v2i11.28011>. Acesso em: 27 jun. 2024.

JESUS, Jaqueline Gomes de *et al.* Mental health and challenges of transgender women: a qualitative study in Brazil and India. **International Journal of Transgender Health**, [London], v. 21, n. 4, p. 418-430, 2020. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/26895269.2020.1761923>. Acesso em: 27 jun. 2024.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Gênero sem essencialismo: feminismo transgênero como crítica do sexo. **Universitas Humanística**, Bogotá, v. 78, n. 78, p. 241-257, 2014. Disponível em: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/univhumanistica/article/view/6410/8200>. Acesso em: 27 jun. 2024.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Gestão da diversidade no Brasil: notas críticas. *In*: IRINEU, Bruna Andrade *et al.* (org.). **Diversidade sexual, étnico-racial e de gênero**: temas emergentes. Salvador: Devires, 2021. p. 87-102.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Homofobia**: identificar e prevenir. Rio de Janeiro: Metanoia, 2015.

JESUS, Jaqueline Gomes de. O conceito de heterocentrismo: um conjunto de crenças enviesadas e sua permanência. **Psico-USF**, Campinas, v. 18, n. 3, p. 363-372, 2013b. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusf/a/Zv5cMnfMKWS5k6xkLtBjYH>. Acesso em: 27 jun. 2024.

JESUS, Jaqueline Gomes de. O desafio da convivência: assessoria de diversidade e apoio aos cotistas (2004-2008). **Psicologia**: ciência e profissão, Brasília, v. 33, n. 1, p. 223-224, 2013c. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000100017>. Acesso em: 27 jun. 2024.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Psicologia das massas: contexto e desafios brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Recife, v. 25, n. 3, p. 493-503, 2013a. <https://www.scielo.br/j/psoc/a/hN8crGmwHVM946GfF7K4hzn/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 27 jun. 2024.

KOFES, Suely. Categorias analítica e empírica: gênero e mulher: disjunções, conjunções e mediações. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 1, p. 19-30, 1993. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1678>. Acesso em: 27 jun. 2024.

LIONÇO, Tatiana; DINIZ, Débora. **Homofobia & educação**: um desafio ao silêncio. Brasília: Letras Livres/Editora UnB, 2009.

MALTA, Mônica *et al.* ‘Our life is pointless...’: exploring discrimination, violence and mental health challenges among sexual and gender minorities from Brazil. **Global Public Health**, [Stockholm], v. 15, n. 10, p. 1463-1478, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/17441692.2020.1767676>. Acesso em: 28 jun. 2024.

MOREIRA, Adailson; BEZERRA, Carlos Eduardo; SILVA, Telma Maciel da. **Arco-íris revisitado**: diversidade sexual em pauta. Porto Alegre: Escândalo, 2012.

PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel; JESUS, Jaqueline Gomes de. Preconceito, estereótipo e discriminação. In: TORRES, Cláudio Vaz; NEIVA, Elaine Rabelo (org.). **Psicologia social**: principais temas e vertentes. Porto Alegre: ArtMed, 2011. p. 217-237.

PIERUCCI, Antônio Flávio. Ciladas da diferença. **Tempo Social**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 7-33, 1990. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/84798>. Acesso em: 28 jun. 2024.

PODESTÀ, Lucas Lima. Ensaio sobre o conceito de transfobia. **Periódicus**, Salvador, n. 11, v. 1, p. 363-380, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/view/27873/19974>. Acesso em: 28 jun. 2024.

RIOS, Cassandra. **Eu sou lésbica**. Rio de Janeiro: Azougue, 2006.

ROCHA, Izabela Assis; SOUZA, Tatiana M. do Carmo; FRANCO, Mariana Neves. Investigando as violências sofridas por mulheres lésbicas universitárias. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 27, n. 1, p. 39-57, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5752/P.1678-9563.2021v27n1p39-57>. Acesso em: 28 jun. 2024.

SCOTT, Joan Wallach. **Gender and the politics of history**. New York: Columbia University Press, 1988.

SHIMAMURA, Arthur P.; PALMER, Stephen E. (org.). **Aesthetic science**: connecting minds, brains, and experience. Oxford: Oxford University Press, 2012.

TAJFEL, Henri. Social psychology of intergroup relations. **Annual Review of Psychology**, [s.l.], v. 33, p. 1-39, 1982.

THOMAS, David A.; ELY, Robin J. Making differences matter: a new paradigm for managing diversity. **Harvard Business Review**, Boston, p. 33-66, 2002.

VENTRIGLIO, Antônio *et al.* Homophobia and mental health: a scourge of modern era. **Epidemiology and Psychiatric Sciences**, Cambridge, v. 30, 2021. Disponível em: <https://doi:10.1017/S2045796021000391>. Acesso em: 28 jun. 2024.

WONDER, Cláudia. [Entrevista de Cláudia Wonder a Larissa Pelúcio]. [S.l.: s.n.], 2006. Entrevista concedida a Larissa Pelúcio.