



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS



Universidade Federal
Ouro Preto

**DIVERSIDADE SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA
MINERAÇÃO: UMA REALIDADE OU UM DISFARCE?**

LAÍSSA DOS ANJOS RIBEIRO

MARIANA

2024

LAÍSSA DOS ANJOS RIBEIRO

**DIVERSIDADE SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA
MINERAÇÃO: UMA REALIDADE OU UM DISFARCE?**

Monografia apresentada ao Curso de
Administração da Universidade Federal de
Ouro Preto como requisito para obtenção do
título Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Fernanda Maria Felício Macedo Boava

MARIANA

2024

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

R484d Ribeiro, Laissa Dos Anjos.

Diversidade sexual nas relações de trabalho na mineração: uma realidade ou um disfarce?. [manuscrito] / Laissa Dos Anjos Ribeiro. - 2024.

35 f.: il.: color., tab..

Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Maria Felício Macedo Boava.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Diferenças entre os sexos. 2. Discriminação de sexo. 3. Mineração a céu aberto. 4. Trabalho - Aspectos sociais. I. Boava, Fernanda Maria Felício Macedo. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 316.647.82

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa - Bibliotecário Coordenador
CBICSA/SISBIN/UFOP-CRB6a1407



FOLHA DE APROVAÇÃO

Laíssa dos Anjos Ribeiro

Diversidade sexual nas relações de trabalho na mineração: uma realidade ou um disfarce?

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovada em 21 de fevereiro de 2024

Membros da banca

Dra. Fernanda Maria Felício Macedo Boava - Orientadora Universidade Federal de Ouro Preto
Dra. Carolina Machado Saraiva - Universidade Federal de Ouro Preto
Dra. Ana Flávia Rezende - Universidade Federal de Ouro Preto

Fernanda Maria Felício Macedo Boava, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 01/03/2024.



Documento assinado eletronicamente por **Fernanda Maria Felício Macedo Boava, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 29/02/2024, às 16:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0676053** e o código CRC **3047CD78**.

DEDICATÓRIA

Para todos que fizeram parte da minha jornada até aqui.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, aos meus pais Gabrielle e Rodrigo por todo suporte e incentivo durante minha graduação.

Aos meus amigos Fernanda Mont-mor e Andreson Silva que estiveram comigo nessa jornada e me auxiliaram com suas experiências.

Aos profissionais que se dispuseram colaborar com a realização da entrevista para elaboração dessa pesquisa.

Por fim, em especial, agradeço a minha orientadora, professora Fernanda Boava, por seu apoio e paciência durante esse processo. Esse trabalho só foi possível graças a sua contribuição.

RESUMO

Na sociedade contemporânea observa-se uma crescente discussão sobre o reconhecimento e direitos da comunidade LGBTQIA+. Nesse contexto, diversas empresas seguem implementando ações e políticas para promover a diversidade, equidade e inclusão (DEI). Diante disso, o presente estudo tem como objetivo desvelar como a diversidade sexual se processa nas relações de trabalho em empresas de extração mineral atuantes na Região dos Inconfidentes, em Minas Gerais. São abordadas questões relacionadas ao conceito de diversidade sexual, assim como, a sua interação com o ambiente de trabalho e a heteronormatividade. Desse modo, desenvolveu-se uma pesquisa de natureza qualitativa descritiva conduzida por meio de entrevistas semiestruturadas com 12 sujeitos de investigação que se identificam como membros da comunidade LGBTQIA+. Dentre esses participantes, 5 são homens e 7 são mulheres, ocupando diversas posições em empresas de mineração na Região dos Inconfidentes, em Minas Gerais. Os dados foram analisados por meio de análise de conteúdo. Os resultados indicam que a orientação sexual se manifesta de maneira sutil e velada nas relações de trabalho nas organizações de extração mineral na Região dos Inconfidentes-MG. Apesar do interesse demonstrado pelas empresas em promover a diversidade sexual, essa ainda é um disfarce, uma vez que o ambiente ainda é predominantemente masculino e apresenta características sexistas. É destacado que não basta apenas recrutar profissionais com diversas orientações sexuais; é crucial implementar esforços contínuos para garantir que esses indivíduos se sintam verdadeiramente aceitos e integrados.

Palavras-chave: Diversidade sexual; Relações de Trabalho; Mineração.

ABSTRACT

In contemporary society, there is a growing discussion about the rights and recognition of the LGBTQIA+ community. Regarding this, many companies continue to implement actions and policies to promote diversity, equity, and inclusion (DEI). Considering this, the present study aims to unveil how sexual diversity unfolds in workplace relationships in mineral extraction companies operating in the Inconfidentes Region, Minas Gerais. Issues related to the concept of sexual diversity are addressed, as well as its interaction with the work environment and heteronormativity. Thus, a qualitative descriptive research was conducted through semi-structured interviews with 12 research subjects who identify as members of the LGBTQIA+ community. Among these participants, 5 are men and 7 are women, holding various positions in mining companies in the Inconfidentes Region, Minas Gerais. Data were analyzed through content analysis. The results indicate that sexual orientation manifests itself subtly and covertly in workplace relationships in mineral extraction organizations in the Inconfidentes Region, MG. Despite the companies' expressed interest in promoting sexual diversity, it remains a facade, as the environment is still predominantly male and exhibits sexist characteristics. It is emphasized that it is not enough to simply recruit professionals with diverse sexual orientations; continuous efforts are crucial to ensure that these individuals feel truly accepted and integrated.

Keywords: Sexual diversity; Work Relations; Mining

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADRO 1 Roteiro de entrevista semiestruturado.....	18
QUADRO 2 Perfil dos Sujeitos de Pesquisa.....	18
QUADRO 3 Unidade categorizada 1: ausência de políticas específicas contra a homofobia...20	
QUADRO 4 Unidade categorizada 2: máscara de aceitação.....	22
QUADRO 5 Unidade categorizada 3: busca por respeito e igualdade.....	23
QUADRO 6 Unidade categorizada 4: gênero x conforto	24
QUADRO 7 Unidade categorizada 5: soberania masculina	26
QUADRO 8 Unidades categorizadas e o número de entrevistas.....	27
FIGURA 1 – Máscara da Aceitação: o disfarce da tolerância.....	29
FIGURA 2 - Diversidade sexual nas relações de trabalho na mineração: um disfarce.....	29

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 DIVERSIDADE SEXUAL	12
2.2 HETERONORMATIVIDADE.....	13
2.3 DIVERSIDADE SEXUAL E O TRABALHO.....	15
3. METODOLOGIA	16
3.1 Delineamento.....	16
3.2 Processo de coleta de dados.....	18
3.3 Processo de análise de dados.....	19
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	20
4.1 Apresentação das categorias de análise.....	20
4.2 Análise conjunta das categorias	27
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
REFERÊNCIAS.....	32

1. INTRODUÇÃO

No século XXI, uma das grandes preocupações das organizações se refere às políticas relativas a ESG (Environmental, Social and Governance - Ambiental, Social e Governança), pois estas influenciam a imagem das organizações e, segundo a EY (2022), na atualidade esse é um aspecto muito relevante para o *valuation* de uma empresa. Nesse cenário, ainda que lentamente, ganha força o debate acerca da orientação sexual e a pauta dos direitos da população LGBTQIAP+ (lésbicas, gays, bissexual, transexual, queer, intersexual, assexual, pansexual) e, dessa forma, organizações dos mais variados segmentos, começaram a implementar ações e políticas que promovem a diversidade, equidade e inclusão (DEI) (Rodrigues, 2021).

A diversidade está estreitamente associada às concepções de multiplicidade, pluralidade, heterogeneidade e variedade. Dessa forma, a diversidade é definida como uma política universalista que visa abranger todos os tipos de cultura como se pudessem dialogar entre si (Abramowicz, Rodrigues e Cruz, 2011).

Os conceitos de equidade e igualdade estão relacionados, porém não são sinônimos. De acordo com Ferreira et. al. (2022 apud Mota et. al., 2022, p. 24), a equidade é um mecanismo que considera as discrepâncias como uma questão de justiça, adaptando as regras conforme as necessidades individuais. Essas disparidades podem abranger aspectos físicos, morais, religiosos, de gênero, ideológicos, de identidade e orientação sexual, de gerações, culturais, entre outros. Por outro lado, a igualdade refere-se à oferta de apoio e direitos idênticos a todas as pessoas, sem qualquer discriminação. O tratamento com equidade ocorre quando as condições das pessoas são diversas, enquanto o tratamento com igualdade se dá quando as pessoas estão em situações semelhantes.

A inclusão é um procedimento integrado em uma sociedade mais abrangente, visando atender às necessidades relacionadas à qualidade de vida, desenvolvimento humano, autonomia financeira, equidade de oportunidades e direitos para indivíduos e grupos sociais que, em algum momento de suas vidas, estão em desvantagem em comparação com outros membros da sociedade (Ferreira et. al., apud Passerino e Montardo, 2007, p. 5).

A fim de compreender a diversidade sexual, primeiramente, necessário se faz compreender o conceito de sexualidade que, assim como todos os aspectos da vida dos seres humanos, não se trata apenas de um fenômeno fisiológico, mas também é influenciada pelas relações sociais (Brasil, Ministério da Saúde, 2013).

Como explica Foucault (1986), quando se pensa em sexualidade é comum que a primeira ideia seja a de que é algo inerente à “natureza humana” e, por consequência, a tendência é pensar que homens e mulheres, por possuírem um corpo sexuado, distinguível por meio dos órgãos sexuais externos, são movidos exclusivamente pelas leis biológicas de reprodução.

Seguindo esse raciocínio, Foucault (1986) faz a ressalva de que é ao se observar as diferentes sociedades que, por sua vez, possuem diferentes culturas, que é possível perceber que as manifestações do comportamento sexual se diferenciam, reforçando que as culturas compreendem e constroem a sexualidade de maneiras diversas e, até dentro de uma mesma cultura ocorrem mudanças significativas com o passar do tempo. O pensamento em questão é sintetizado em a História da Sexualidade I: A Vontade de Saber de Foucault (1986, p.98):

Não existe uma estratégia única, global, válida para toda a sociedade e uniformemente referente a todas as manifestações do sexo: a ideia, por exemplo, de muitas vezes se haver tentado, por diferentes meios, reduzir todo o sexo à sua função reprodutiva, à sua forma heterossexual e adulta e à sua legitimidade matrimonial não explica, sem a menor dúvida, os múltiplos objetivos visados, os inúmeros meios postos em ação nas políticas sexuais concernentes aos dois sexos, às diferentes idades e às classes sociais (Foucault, 1986, p.98).

Sabendo disso, 39,7% das empresas já possuem estratégias corporativas e cultura interna sobre diversidade e inclusão, sendo que 33% das políticas referem-se à população LGBTQIAP+, conforme apontam os dados extraídos da Pesquisa de Benefícios 2020/2021 realizada pela empresa de gestão de riscos Aon.

Diante desse contexto, destaca-se organizações mineradoras que constituem maior importância econômica, forte tradição e conservadorismo na região dos Inconfidentes-MG, a fim de estudar a diversidade sexual processada nesse cenário. A chamada “Região dos Inconfidentes”, localizada em Minas Gerais compreende o circuito de municípios que são conhecidos por sua importância histórica e cultural na época da Inconfidência Mineira e por preservarem muitos aspectos da arquitetura colonial e da história do Brasil. Tal região, compreende os municípios de Caeté (MG), Catas Altas (MG), Congonhas (MG), Itabirito (MG), Mariana (MG), Ouro Branco (MG), Ouro Preto (MG), Sabará (MG), São João Del Rei (MG) e Tiradentes (MG).

Segundo Silva (1995), Minas Gerais sempre representou grande parte da atividade mineradora no Brasil, até o surgimento de outros polos importantes em 1960. A exemplo do município de Mariana (MG), segundo dados apresentados por Barbosa (2018), a cidade figura entre as 10 maiores arrecadadoras de CFEM (Compensação Financeira pela Exploração Mineral).

Adicionalmente, em 2017, o Comitê Interfederativo, juntamente à Câmara Técnica de Economia e Inovação, constituídos pelo IBAMA para acompanhar o cumprimento do acordo entre Samarco e Governos, TTAC (Termo de Transação e Ajustamento de Conduta), reconheceu a dependência econômica do município relativa à mineração. Isto posto, entende-se que a mineração ocupa um lugar importante no cenário da região dos Inconfidentes.

Aliado a isso, o ambiente organizacional das empresas mineradoras é tradicional e masculino. Segundo uma pesquisa feita em empresas signatárias pela WIM Brasil (2022, Women In Mining – Mulheres na Mineração), apenas 17% da força de trabalho, 20% dos membros de Conselhos Executivos e 21% dos membros de Conselhos Administrativos são mulheres. Em vista disso, é preciso reconhecer o impacto da visão predominantemente masculina no ambiente das empresas mineração, fortalecendo o machismo.

Diante disso, tem-se a seguinte problemática de investigação: como a diversidade sexual emerge nas relações de trabalho em organizações de extração mineral atuantes na região dos Inconfidentes-MG?

Para responder essa pergunta, este trabalho de cunho qualitativo se fundamentou em dados primários advindos de entrevistas semiestruturadas realizadas junto a funcionários de mineradoras que fazem parte da comunidade LGBTQIAP+, 5 homens e 7 mulheres de diferentes cargos, focando, principalmente, na experiência real vivida no dia a dia, para além do que as empresas pregam em suas políticas internas. Os dados foram analisados via análise de conteúdo de Bardin (2016).

Em termos teóricos, esse trabalho se faz relevante em função do caráter emergente dos debates. Ainda que identificadas pesquisas sobre o tema por meio da procura pelos termos-chave “diversidade sexual” e “mineração” em plataformas como Scielo, Scopus e Google Scholar, foi verificado que, dentre os inúmeros trabalhos que abordam a diversidade no contexto das empresas de extração mineral, a grande maioria trata do assunto do ponto de vista da diferença de gênero, deixando a sexualidade em segundo plano.

Diante do exposto, este trabalho se justifica uma vez que a diversidade sexual é um tema que vem sendo debatido amplamente no contexto atual do Brasil, um país fortemente fundamentado no machismo, sexismo e LGBTQIAP+fobia (Braúna, 2020). E, conforme consulta às bases citadas acima, há espaço para maiores pesquisas na literatura.

Nesse sentido, o presente trabalho traz contribuições no campo teórico ao trazer à luz como realmente se dá a diversidade sexual no ambiente das empresas mineradoras dando voz para que homens e mulheres que se identifiquem como parte da comunidade LGBTQIAP+ transmitam suas experiências vividas nas organizações em que trabalham.

Desse modo, entender a realidade dos grupos minoritários é essencial para que as organizações compreendam qual a percepção de seus funcionários diante da realidade de sua sexualidade, bem como elaborar estratégias para a captação desses recursos, além de meios para que se sintam acolhidos e possam desenvolver suas capacidades laborais plenamente.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para orientar a formulação da pesquisa explora-se a historicidade e características dos seguintes termos: diversidade sexual, heteronormatividade, diversidade sexual e o trabalho.

2.1 Diversidade Sexual

Segundo o Ministério dos Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Cidadania (Brasil, 2018), a sexualidade humana é constituída pela conjunção de diversos fatores biológicos, psicológicos e sociais e, em essência, inclui quatro fatores: sexo biológico, orientação sexual, identidade e expressão de gênero. Logo, diversidade sexual são as incontáveis formas de experimentar e expressar a sexualidade humana.

Segundo Nkomo e Cox Jr. (1999) e Fleury (2000), o debate acerca da diversidade surge nos anos 90, no formato de pesquisa independente em decorrência do interesse em gerenciar uma força de trabalho diversificada e tem se destacado como tema para estudos organizacionais (Nkomo e Cox Jr., 1999).

Na maior parte dos casos, os conceitos concernentes à diversidade carecem de coerência (Nkomo e Cox Jr., 1999; Alves e Galeao-Silva, 2004) de aprimoramento teórico e de singularidade histórica (Nkomo e Cox Jr., 1999).

Considerando as afirmações dos autores supracitados, observa-se que o conceito de diversidade não possui uma definição concreta, uma vez que as definições criadas na década de 90 perpetuam atualmente. Isto posto, pode-se afirmar que a definição de diversidade permanece sem um significado exato, diferenciando-se apenas pela forma com que é citada por cada autor através de variáveis que consideram características sociais, sexuais, culturais, entre outras (Nobrega, Santos e Jesus, 2014).

Em contrapartida, a sexualidade é um tema complexo, controverso, difícil de conceituar e alvo de tabus, repressões, distorções e tentativas de redução à genitália e reprodução (Bearzoti, 1994; Diehl e Vieira, 2013). Partindo do ponto de vista da psicologia freudiana, Bearzoti (1994, p. 117) conclui que a sexualidade pode ser conceituada como:

Energia vital instintiva direcionada para o prazer, passível de variações quantitativas e qualitativas, vinculada à homeostase, à afetividade, às relações sociais, às fases do desenvolvimento da libido infantil, ao erotismo, à genitalidade, à relação sexual, à procriação e à sublimação (Bearzoti, 1994, p. 117).

Para Foucault (1986), a sexualidade é uma designação para um dispositivo histórico: o dispositivo de sexualidade, uma coleção de enunciados, precisamente apresentados na forma de discurso, que criam práticas, estabelecem padrões e, finalmente, definem por certas técnicas de poder como verdades da sexualidade humana.

2.2 Heteronormatividade

Por muitos anos, a verdadeira sexualidade humana estava contida em um padrão: a heteronormatividade. A heteronormatividade é uma padronização sexual e regulação organizacional da sociedade contemporânea que, segundo um código normativo da heterossexualidade, prescreve como os sujeitos devem viver de acordo com seus desejos e expressões sexuais, eles e, sobretudo, como devem habitar seus corpos (Junqueira, 2007; Reis, Teixeira e Mendes, 2017).

Desde a fase inicial da vida, estabelece-se uma distinção entre as experiências consideradas apropriadas para meninos e aquelas consideradas apropriadas para meninas. Isso resulta na definição de padrões comportamentais e de conduta que são julgados como adequados ou inadequados com base no gênero com o qual a sociedade associa um indivíduo específico (Oliveira Neto et al, 2022).

A heterossexualidade é, portanto, tida como natural, normal e inata a todos os seres humanos - e outras sexualidades são vistas como desvios dessa norma. A partir dessa premissa surge a ideia de que todo ser humano nasce heterossexual e, por algum motivo, se torna homossexual (Bortolini et al, 2018).

Segundo Okita (2015) tal padronização surge com o cristianismo no Império Romano, quando toda e qualquer expressão sexual que fugisse à heteronormatividade ou aos ideais cristãos foi estabelecida como “crime” de sodomia e culminava em uma pena de morte na fogueira.

A partir daí a homossexualidade foi estabelecida como um “pecado” pela Igreja Medieval que, junto à classe feudal, promoveu uma perseguição aos homossexuais a um nível histórico, instituindo atitudes e práticas existentes até hoje (Okita, 2015).

Nas sociedades cristãs ocidentais, uma das instituições que, sem dúvida, deu origem a uma ampla gama de discursos sobre sexo e sexualidade são as religiões cristãs, que têm argumentos morais, e religiões diferentes, legitimando assim as relações heterossexuais e condenando as relações entre pessoas do mesmo sexo (Carmo, Reis e Rocha, 2020).

Para Andreô et al (2016) e Oliveira Neto et al (2022), o comportamento heterossexual funciona como um modelo social que não necessariamente reproduz a questão biológica da espécie, mas reproduz a ordem social.

Dessa repressão, surge o que chamamos de homofobia. A homofobia é definida como rejeição, aversão, medo ou ódio irracional direcionado aos homossexuais e, por extensão, todas as pessoas de uma orientação sexual ou identidade de gênero que fuja à norma estabelecida pela sociedade (Koehler, 2013).

Oliveira Neto et al (2022) entende a homofobia como um fenômeno complexo de violência que engloba aspectos psicossociais, ou seja, que se desenvolvem nas interações entre o indivíduo e o ambiente, e se manifestam tanto em níveis pessoais quanto em configurações coletivas e institucionais.

Por conseguinte, o comportamento homofóbico vai desde a violência física até a violência agressiva e fatal, ou seja, assassinato, até a violência simbólica e/ou psicológica em comportamentos abusivos, dar apelidos, excluir do grupo ou mesmo dizer que não gostaria de estar/frequentar espaços com pessoas homossexuais e diferentes identidades (Koehler, 2013).

Andrêo et al (2016) ressalta que o comportamento homofóbico não se limita às pessoas homossexuais, mas também àqueles que não aderem à ordem clássica de sexo e gênero, como travestis, bissexuais, transgêneros, intersexuais, e mesmo homens e mulheres heterossexuais que não atendem à ordem de expectativas de comportamento para cada gênero.

Ainda em conformidade com as ideias de Andrêo et al (2016), esse receio irracional de não se conformar com as normas heteronormativas por parte de todos, como se a manifestação da homossexualidade e a expressão do lado feminino por um homem pudessem ameaçar a continuidade da espécie e a existência das famílias, demonstra que, devido à pressão para aderir à masculinidade, os homens precisam evitar qualquer associação que os aproxime da feminilidade.

Isso os leva a agir de forma mais agressiva em relação às mulheres, não apenas para reafirmar sua superioridade, mas também para deixar claro a que tipo de desejo eles se inclinam. Assim, cria-se um ciclo prejudicial em que o machismo contribui para a homofobia, que, por sua vez, alimenta o machismo e a misoginia (Da Silva, 2021).

Por esse ângulo, a homofobia é um elemento característico da identidade masculina, e se configura como uma questão que atinge também muitos homens heterossexuais, pois impede o estabelecimento de relações mais próximas entre eles, bem como a expressão de afeto e sentimentos mútuos (Da Silva, 2021).

De forma complementar, Fagundes (2023) ressalta que o homem que se enquadra na noção de masculinidade hegemônica tem receio de não corresponder às expectativas impostas sobre ele. A sua interação com outros se limita, em grande parte, a lutas físicas em que o toque corporal é desprovido de afeto, sendo apenas violento.

Esse tipo de homem, conforme exposto por Fagundes (2023), que se conforma com os padrões heteronormativos, teme a fragilidade e perdeu a habilidade de expressar e compartilhar afetos de forma recíproca.

Ainda, segundo a linha de pensamento dos autores, essa condição surge no decorrer do processo de socialização masculina por meio da competição, do medo da fraqueza, do controle emocional e do próprio estigma que formará um jeito específico e dominante de ser homem: rude, grosseiro, bagunceiro, agressivo, violento e competitivo.

Para Okita (2015), a educação, a Igreja e a família atuam como agentes indiretos da perseguição aos homossexuais, enquanto o Governo e seus órgãos de segurança atuam como agentes diretos. O Brasil, cuja cultura nacional é profundamente marcada por valores religiosos (Diehl e Vieira, 2013; Paula e Sant'ana, 2022), é o país que mais mata pessoas LGBTQIAP+ - mesmo comparado a países onde pertencer a esse grupo é considerado crime punível com pena de morte – o que corrobora uma homofobia velada por parte do Estado (Da Silva, 2021).

2.3 Diversidade Sexual e o Trabalho

No contexto do ambiente de trabalho, equipes compostas por grupos diversos contribuem de forma positiva para o ambiente organizacional de forma geral (Nobrega, Santos e Jesus, 2014).

Braúna (2020) salienta a importância de políticas públicas de inserção da população LGBTQIAP+ no mercado de trabalho e ações que promovam qualificação profissional, uma vez que, devido ao alto índice de marginalização e violência contra a comunidade, acabam voltando-se para trabalhos informais que, muitas vezes, os expõe a mais riscos e situações de violências. Dessa necessidade, surgem as políticas de ESG, que procuram promover diversidade e inclusão nas organizações.

Segundo Sánchez et al. (2018), essa diversidade pode contribuir para o surgimento de novas perspectivas, como criatividade, inovação e resolução de problemas, pois a equipe tem mais experiências, um nível superior de análise, opções de crítica, entre outras.

Conforme Cox e Blake (1991) e Sicherolli, Medeiros e Júnior (2011), se diferentes pessoas em geral têm atitudes e visões diferentes sobre dadas questões, a diversidade cultural encontrada no ambiente de trabalho aumentará a criatividade e inovação da equipe. Os autores argumentam ainda que uma força de trabalho culturalmente diversificada pode se sobressair gerando uma vantagem competitiva por meio de uma melhor tomada de decisão.

No entanto, segundo Ferreira et. al. (2022), quando abordamos temas como diversidade, equidade e inclusão dentro das empresas ou da administração, não se trata apenas de questões internas ou específicas; pelo contrário, abrange uma perspectiva mais ampla, incluindo fatores externos. É crucial destacar que a diversidade só alcançará eficácia quando estiver interligada e ocorrer simultaneamente com a inclusão. Além disso, é possível avançar ainda mais, pois essa discussão não será robusta e realizável se não incorporarmos também o princípio da equidade.

3. METODOLOGIA

3.1 Delineamento

Segundo Nascimento e Sousa (2017), dentro de um cenário de taxonomia de pesquisa, a categoria da pesquisa pode ser básica ou aplicada. Ainda conforme Nascimento e Sousa (2017), a pesquisa básica visa gerar progresso científico de interesse universal, uma busca pela verdade, no entanto, a pesquisa básica não necessariamente se encarrega de colocar em prática os resultados adquiridos e este tipo de pesquisa pode ser utilizada para fazer avaliações ou diagnósticos.

Em contrapartida, para os autores, a pesquisa aplicada se concentra em um caráter particular, podendo também ser chamada de proposição de planos, uma vez que busca soluções a nível organizacional.

Considerando os autores supracitados e o fato de que a presente pesquisa visa trazer contribuições no campo teórico ao trazer à luz como realmente se dá a diversidade sexual no ambiente das empresas mineradoras, é correto afirmar que se trata de uma pesquisa classificada como aplicada.

Já os autores Mussi et al. (2019) definem que a pesquisa, em termos de abordagem ao problema, pode ser qualitativa ou quantitativa. Para os autores, a pesquisa quantitativa se concentra no interesse coletivo em detrimento do individual como alternativa para explicações científicas, por essa razão, fortalece a estatística e enfatiza o poder dos dados para o entendimento do mundo. A pesquisa qualitativa, por outro lado, foca nas diferenças existentes, naquilo que torna algo especial, sua subjetividade, assim sendo, sua importância e aceitabilidade está intimamente ligada ao impacto real e direto na sociedade.

Em vista disso, considerando que este trabalho tensiona analisar como as diferentes orientações sexuais emergem no ambiente das empresas mineradoras de uma perspectiva subjetiva, pode-se afirmar que se trata de uma pesquisa de caráter qualitativo.

Nascimento e Sousa (2017) apresentam ainda três categorias de pesquisa no que se refere ao seu objetivo: pesquisa exploratória, pesquisa descritiva e pesquisa explicativa. A pesquisa exploratória tem como objetivo familiarizar o pesquisador com seu problema de pesquisa para que ele possa formular hipóteses ou evidenciar conhecimentos.

Além disso, a pesquisa descritiva busca a compreensão de populações, fenômenos e tudo que possa suscitar correlação entre variáveis, sendo comumente utilizada ao realizar trabalhos que envolvam levantamentos. E, por fim, a pesquisa explicativa que é comumente utilizada na realização de pesquisas tipificadas e tem como objetivo ajudar na identificação de fatores e atributos que determinam a ocorrência de fenômenos.

Isto posto, considerando os três tipos de pesquisa discutidos acima, este trabalho será formulado mediante a utilização de pesquisa exploratória e descritiva.

Em conclusão, por todas as razões supracitadas, pode-se afirmar que a pesquisa será feita atendendo os seguintes critérios: natureza aplicada, abordagem qualitativa e objetivo exploratório e descritivo.

3.2 Processo de Coleta de Dados

Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas junto a funcionários de empresas mineradoras que se declaram parte da comunidade LGBTQIAP+, para o entendimento da vivência desses funcionários no ambiente de trabalho e identificação de como se manifesta a diversidade sexual nesse contexto. Assim, esses dados obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas gravadas foram, portanto, dados primários.

Para Oliveira (2010), as entrevistas semiestruturadas ou totalmente abertas são entrevistas que possuem um número terminado de perguntas, mas estas não são específicas ou fechadas. Esse tipo de entrevista serve como um guia para o pesquisador e os entrevistados, podendo também haver inclusão de novas perguntas para melhor compreensão de determinado tema. A seguir, são apresentadas as questões fundamentais utilizadas durante a condução das entrevistas:

QUADRO 1 ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADO.

Roteiro de entrevista semiestruturada	
#	Questões
1	Descreva os aspectos mais significativos da sua trajetória profissional
2	Fale sobre a sua relação com o trabalho.
3	Comente os aspectos que considera mais significativos na realização do seu trabalho na Mineração.
4	Para você, a organização em que trabalha aborda a diversidade sexual? Há políticas voltadas para esse tema? Se sim, quais?
5	Questões ligadas à diversidade sexual aparecem no cotidiano organizacional? Como você significa e lida com elas?
6	Quanto você se sente confortável em se expressar acerca de sua orientação sexual dentro da organização na qual trabalha?
7	Você considera que a sua orientação sexual é reconhecida pela organização e seus membros ou se sente de alguma forma marginalizado?
8	A organização apresenta alguma ação de repreensão a ações de intolerância e homofobia?
9	Para você, quais são os pontos principais que a gestão, preconizando o respeito à diversidade sexual, necessita avançar em organizações mineradoras?

Fonte: Elaboração própria.

Portanto, esse roteiro foi utilizado para conduzir entrevistas com 12 colaboradores que se identificam como parte da comunidade LGBTQIAP+, sendo 5 homens e 7 mulheres, que ocupam posições diversas em empresas de mineração atuantes na região dos Inconfidentes - MG. O pesquisador usou o critério de conveniência para iniciar o contato com os participantes.

QUADRO 2 PERFIL DOS SUJEITOS DE PESQUISA.

Perfil dos Entrevistados			
#	Gênero	Idade	Cargo
1	Feminino	34	Assistente Gerencial
2	Masculino	27	Técnico em Mineração
3	Feminino	35	Técnica em Segurança do Trabalho
4	Feminino	33	Mecânica de Manutenção
5	Masculino	28	Técnico em Segurança do Trabalho

6	Masculino	29	Técnico Eletricista
7	Feminino	39	Analista de Compras
8	Feminino	35	Analista de Gestão de Contratos
9	Masculino	36	Supervisor de Manutenção Corretiva
10	Feminino	42	Operadora de Equipamentos
11	Masculino	35	Operador de Máquinas
12	Feminino	34	Analista de Gestão de Contratos

Fonte: Sistematizado pelo autor.

Após estabelecer o primeiro contato com um colaborador do setor de mineração, os demais foram identificados por meio de um processo de recrutamento por bola de neve, que se estendeu até outra empresa. Segundo Vinuto (2014), a amostragem em bola de neve se constrói a partir de indicações feitas pelos próprios sujeitos de pesquisas, dessa forma, quando se encontra um disposto a participar, por consequência outros surgirão.

Para a delimitação da quantidade de sujeitos de pesquisa, foi utilizado o critério de saturação. Para Nascimento et al (2018), o critério de saturação é uma técnica de validação objetiva em pesquisas que empregam métodos, abordam assuntos e/ou coletam informações em setores e áreas onde é impraticável ou desnecessário o tratamento probabilístico da amostra, tal critério é comumente aplicado em entrevistas semiestruturadas com respostas em aberto.

As entrevistas foram conduzidas entre janeiro e agosto de 2023, utilizando a plataforma Google Meet. Elas foram gravadas e, em seguida, transcritas. Durante o processo, os objetivos da pesquisa foram explicados aos entrevistados, garantindo-lhes anonimato e confidencialidade no uso dos dados coletados durante as entrevistas.

3.3 Processo de Análise de Dados

A análise de dados será feita por meio da técnica de análise de conteúdo. Para Bardin (2016), a análise de conteúdo é uma técnica que consiste em classificar diferentes elementos em diferentes "gavetas" seguindo critérios que tragam um sentido para uma "confusão" inicial.

Segundo Sampaio e Lycarião (2021), a análise de dados será subdividida em 3 etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados - inferência e interpretação.

Na etapa de pré-análise, são elaboradas atividades preliminares para a análise propriamente dita. Consiste num processo de seleção de documentos ou definição de um repositório de documentos para análise; formação de hipóteses e objetivos de análise; desenvolver indicadores que suportem a interpretação final (Bardin, 2016).

Durante a etapa de exploração do material, os dados brutos são sistematicamente convertidos e agregados em unidades, permitindo uma descrição precisa das características relacionadas ao conteúdo expressas no texto (Bardin, 2016).

Por fim, na etapa de tratamento dos resultados, busca-se destacar as informações fornecidas pela análise (Bardin, 2016).

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Apresentação das Categorias de Análise

A partir de entrevistas semiestruturadas com 12 colaboradores que ocupam cargos diversos em organizações da área de mineração, foi desenvolvida a análise de conteúdo dos dados coletados.

Por meio desta, evidenciou-se a existência de 5 categorias de análise, a saber: (i) ausência de políticas específicas contra a homofobia; (ii) máscara de aceitação; (iii) busca por respeito e igualdade; (iv) gênero x conforto; e (v) soberania masculina.

Inicialmente, cada categoria foi abordada de maneira independente e, posteriormente, analisada em um contexto mais amplo. As frases utilizadas para representar as categorias foram diretamente retiradas das transcrições das entrevistas. Além disso, cada colaborador entrevistado foi identificado por meio de um código, o qual foi composto pelas iniciais "M" para mulher e "H" para homem, atreladas aos números correspondentes à ordem das entrevistas, como M01, H01, M02 e, assim, sucessivamente.

O **Error! Reference source not found.** seguir, apresenta a primeira categoria especificada: ausência de políticas específicas contra a homofobia.

QUADRO 3 UNIDADE CATEGORIZADA 1: AUSÊNCIA DE POLÍTICAS ESPECÍFICAS CONTRA A HOMOFOBIA

	Frases
M01	<i>"Então, dentro do código de conduta da empresa né, o que vai ferir a conduta em relação a... é porque assim, eu não posso responder pela empresa, mas a gente tem um código de conduta que trata né, inclusive tem ouvidoria que trata casos assim, que a gente se sentiu ofendido, que a gente se sentiu discriminado por qualquer que seja o tipo de discriminação, tem a atuação sim, tem uma gestão de consequências que lida com isso, seja de conflito interno né que tem a ver com o serviço, as atuações em nível de serviço, mas tem as discriminatórias também."</i>
H01	<i>"Faz parte do código de conduta da empresa né, qualquer coisa que venha a ferir essa conduta ou que venha a ofender é repreendido e traz consequências de acordo com o grau de gravidade né, mas que eu saiba não há nada voltado especificamente para ocorrências de homofobia."</i>
M02	<i>"Desconheço. Sei que no código de conduta qualquer discriminação é repudiada e passível de repreensão, mas não sei se tem algo específico para essa questão."</i>

M03	<i>"Sim! Isso não só sobre homofobia, mas em geral. A tolerância é zero, e pra isso existe a ouvidoria."</i>
H02	<i>"A gente tem vários canais de ouvidoria, eu não sei te dizer se houve alguma denúncia, mas o que eu sei é que temos esses canais e que nenhum tipo de preconceito é aceitável dentro da empresa, assim como qualquer tipo de assédio."</i>
H03	<i>"Então... eu nunca ouvi falar de nada específico pra esse tema. Temos ouvidoria e no código de conduta da empresa né, qualquer tipo de discriminação ou assédio é inaceitável mesmo, a política é de preconceito zero."</i>
M04	<i>"No código de conduta não tem nada específico contra homofobia, mas sempre pregaram contra qualquer discriminação."</i>
M05	<i>"Sim, temos canais para denúncias e ouvidoria também, não só para tratar questões de homofobia, mas qualquer tipo de discriminação."</i>
H04	<i>"Olha, não vou saber te dizer se tem alguma ação específica contra homofobia, mas temos ouvidoria e outros canais para a denúncia de qualquer discriminação."</i>
M06	<i>"Na empresa é proibida qualquer registro de discriminação a qualquer pessoa que desprezitar a dignidade e os direitos humanos de todas as pessoas no ambiente de trabalho."</i>
H05	<i>"Sim, a organização tem políticas claras de repreensão à qualquer tipo de discriminação. Todo comportamento discriminatório é tratado com seriedade e pode resultar em medidas disciplinares."</i>
M07	<i>"Comportamentos discriminatórios ou prejudiciais são tratados com seriedade e ações corretivas são tomadas quando necessário."</i>

Fonte: Sistematizado pelo autor

Dentro desta categoria específica, os respondentes destacam que as empresas possuem um código de conduta que proíbe veementemente qualquer forma de discriminação, preconceito e assédio no ambiente de trabalho. Essas empresas enfatizam a adoção de uma política de "tolerância zero" em relação a tais questões, estabelecendo medidas disciplinares proporcionais à gravidade das ações, como observado por Braúna (2020), que ressalta a importância das políticas de diversidade e inclusão nas organizações, promovendo um ambiente mais acolhedor.

Embora o código de conduta não aborde explicitamente o termo "homofobia", as empresas, de acordo com as premissas apresentadas, enfatizam que qualquer forma de discriminação é inaceitável.

Para assegurar a eficácia dessas políticas, as empresas disponibilizam diversos canais de denúncia, incluindo, mas não se limitando, à ouvidoria, incentivando ativamente a denúncia de casos de discriminação.

Adicionalmente, o código de conduta destas organizações sublinha o compromisso da empresa em manter um ambiente de trabalho respeitoso. Esse comprometimento reflete o entendimento da diversidade sexual, conforme apresentado no trabalho, como uma maneira de trazer diferentes perspectivas para a tomada de decisões, alinhando-se às ideias de Cox e Blake (1991) e Sicherolli, Medeiros e Júnior (2011) sobre os benefícios da diversidade cultural na promoção da criatividade e inovação da equipe.

QUADRO 4 UNIDADE CATEGORIZADA 2: MÁSCARA DE ACEITAÇÃO

	Frases
H01	"Eu me sinto bem, nesse tempo que eu trabalho na empresa, são 4 anos né, eu nunca tive problema nenhum. (...), mas eu acredito que ainda temos muito pela frente, ainda tem algumas pessoas de mente fechada e indispostos a aprender "
M01	"No começo eu senti certas dificuldades, não de aceitação, acho que eu nunca passei por uma questão de aceitação mesmo, mas uma questão de entendimento, porque às vezes o que bom pra mim não é bom pra outras pessoas né, enfim. (...) Eu sinto com um certo atraso porque às vezes a gente já chega querendo ser abraçado né, a gente não tem essa questão da gente assim, ensinar as pessoas a nos abraçarem né, a gente já quer ser acolhido, enfim"
M03	"No começo foi muito difícil né, até porque eu tive bastante críticas em relação até às pessoas que trabalham lá. É... no começo eu ouvi muitas pessoas dizendo né 'o que você tá fazendo aqui?'. No posto é mais tranquilo." Porque eu trabalhava no posto de combustível né, eu atuava lá como gerente. Então eu ouvi muito 'o que você tá fazendo aqui?' 'isso aqui você não vai agradar' 'não é pra você', aquelas críticas né, pra poder te jogar pra baixo mesmo, pra fazer você desistir do teu sonho. (...) É reconhecido sim, tem um respeito muito grande tanto da empresa quanto dos meus colegas de trabalho."
H02	"Eu não me sinto marginalizado, mas eu entendo que podem existir pessoas que se sintam marginalizadas ou não se sintam tão à vontade."
H03	"É reconhecida sim, como eu disse, eu não me sinto marginalizado em momento algum, e a empresa me resguarda como qualquer outro funcionário."
H04	"(...) às vezes escuto uma piadinha aqui e ali, mas eu lido naturalmente, da mesma forma que eu lido no meu dia a dia. (...) sou tratado como qualquer outro colaborador."
M04	"Sim, é reconhecida. Nunca me senti marginalizada, mas no início eu escutei muitos comentários né, mas eu nunca me importei."
M05	"Sim, é reconhecida e muito respeitada."
H05	"Não me sinto marginalizado em relação à minha orientação sexual. Sinto que a organização respeita a diversidade e trata todos os funcionários com igualdade."

Fonte: Sistematizado pelo autor.

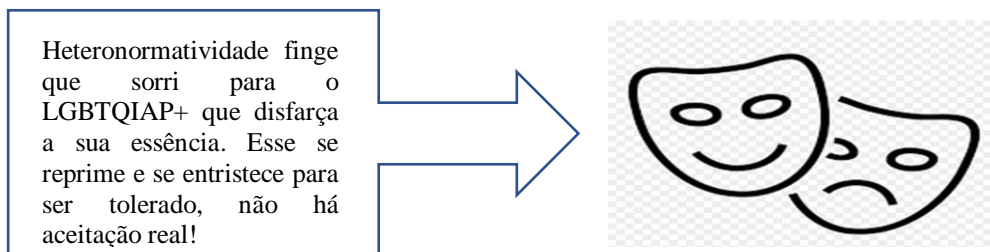
Nesta categoria específica, as declarações dos funcionários evidenciam uma sensação generalizada de valorização e respeito em relação à sua orientação sexual na empresa. De acordo com as premissas apresentadas por Braúna (2020) sobre políticas públicas e inclusão da população LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, observa-se que os funcionários destacam não se sentirem marginalizados, ressaltando que a instituição trata todos os colaboradores com igualdade, independentemente de sua orientação sexual.

Embora haja esse sentimento positivo, alguns funcionários reconhecem que outras pessoas podem ter experiências diferentes, indicando que, embora a empresa promova uma cultura diversa, as vivências individuais podem variar. Essa percepção está alinhada com as ideias de Sánchez et al. (2018) sobre a contribuição da diversidade para o surgimento de novas perspectivas, como criatividade e inovação, respeitando as diferentes experiências e análises presentes na equipe de trabalho.

É relevante notar que, no início, alguns funcionários mencionaram ter ouvido comentários homofóbicos e "piadinhas". No entanto, esses comentários não tiveram um impacto negativo duradouro, sugerindo uma melhoria na cultura da empresa ao longo do tempo.

As declarações refletem não apenas o compromisso da empresa em criar um ambiente de trabalho onde a diversidade é valorizada, mas também reconhecem a importância contínua das políticas que visam garantir que todos os funcionários se sintam confortáveis e respeitados, independentemente de sua orientação sexual, alinhando-se com as conclusões de Cox e Blake (1991) e Sicherolli, Medeiros e Júnior (2011) sobre os benefícios da diversidade cultural na promoção da criatividade e inovação da equipe, proporcionando uma vantagem competitiva através de uma tomada de decisão mais robusta.

No entanto, um olhar mais analítico acerca das frases que implicam aceitação pode-se perceber que esse vocábulo é empregado como uma estratégia, pois de fato os LGBTQIAP+ são apenas tolerados. Ocorre um mascaramento que inibe a liberdade das pessoas se manifestarem como realmente são, ou seja, a tolerância se os LGBTQIAP+ forem discretos e não externalizarem sua essência. Assim, para maioria sorrir uma minoria se reprime



QUADRO 5 - UNIDADE CATEGORIZADA 3: BUSCA POR RESPEITO E IGUALDADE

#	Frases
H01	"E eu acredito que ainda temos muito pela frente, ainda tem algumas pessoas de mente fechada e indispostos a aprender."
M03	"Um pouco mais de, como eu posso dizer? (risos) Eu acho que as pessoas precisam de um pouco mais de humanidade, de amor. Porque ainda tem muita gente com a mente fechada, você percebe isso no dia a dia. Eles te respeitam né, mas ainda tem gente dentro da empresa, não só dentro da empresa, mas na sociedade em geral que ainda trata de uma forma diferente quando descobre. Então assim, na minha opinião, ainda falta um pouco mais de amor ao próximo, somos todos seres humanos e perante Deus nós somos todos iguais."
H02	"Eu acho que falta enraizar os valores que são pregados, deixar muito claro que as pessoas são assim porque nasceram assim. Ainda existe muitas pessoas de mente fechada, a conscientização é o mais importante, acho que podemos aprender com os erros passados e buscar sempre esse diálogo e reforçar que o preconceito é algo que não devemos aceitar."
H03	"Eu acredito que já estamos dando passos na direção correta, mas ainda temos muito pela frente. A sociedade em si já mudou bastante, as pessoas estão mais tolerantes, mas acredito que tolerar não basta, é preciso respeitar."
H04	"Acho que precisa avançar a questão do respeito mesmo, apesar dos avanços na sociedade, ainda tem muita gente com o pensamento ignorante em relação a esse assunto. Então, acredito que o diálogo é o melhor caminho pra mudar, nem que seja aos poucos, essas opiniões mais ultrapassadas."
M04	"Acho que antes de tudo tem que trabalhar mais esse respeito né, depois pensar e trazer mais mulheres, mais pessoas da comunidade LGBT, trazer essa diversidade mesmo."
M05	"Eu acredito que já estamos dando passos na direção correta, diversificando a força de trabalho e investindo em programas de conscientização né, todos temos direito de viver e amar como bem entender, no fim do dia somos todos iguais."
H05	"A igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade devem ser valores fundamentais em qualquer organização."

Fonte: Sistematizado pelo autor

Por meio das entrevistas realizadas, as respostas obtidas revelam que os colaboradores se sentem respeitados e aceitos na empresa em que atuam. No entanto, ao serem questionados sobre melhorias, expressam um anseio por respeito e igualdade, corroborando com a ênfase dada por Braúna (2020) às políticas públicas de inserção da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

Nesse contexto, a necessidade de oficinas educativas e conscientização contínua, converge com as políticas de ESG propostas por Braúna (2020), visando promover diversidade e inclusão nas organizações.

Os entrevistados enfatizam a importância da empatia, amor ao próximo e respeito, ressoando com as ideias de Cox e Blake (1991) e Sicherolli, Medeiros e Júnior (2011), que argumentam que a diversidade cultural no ambiente de trabalho contribui para a criatividade e inovação da equipe. Essas atitudes são consideradas ferramentas essenciais para o combate ao preconceito e são reforçadas pela compreensão de Braúna (2020) sobre a necessidade de qualificação profissional para a população LGBTQIAP+.

Existe um consenso sobre a importância de progredir da tolerância para um respeito genuíno, tratando todas as pessoas de forma igualitária, independentemente de sua orientação sexual. Adicionalmente, a inclusão e a diversidade no local de trabalho são consideradas cruciais, reforçando a perspectiva de Sánchez et al. (2018) de que a diversidade contribui para a criatividade, inovação e resolução de problemas, gerando uma vantagem competitiva pela melhor tomada de decisão, conforme argumentado pelos autores.

QUADRO 6 - UNIDADE CATEGORIZADA 4: GÊNERO X CONFORTO

	Frases
H02	<i>"De zero a cem, eu me sinto oitenta por cento. Se for colocar numericamente, eu acho que ninguém se sente assim, cem por cento à vontade pra falar da sua sexualidade dentro da empresa."</i>
H03	<i>"Ah, olha, sendo bem sincero, numa escala de zero a 10 eu diria 8. Porque apesar de não sofrer nada diretamente e nunca ter sido marginalizado, a gente sabe que ainda tem muita gente com a mente fechada, principalmente nesse meio da mineração né."</i>
M04	<i>"Então, onde eu trabalhava antes como técnico administrativo, eu não me sentia muito segura. Onde eu estou hoje eu me sinto muito mais confortável, mais livre pra ser quem eu sou mesmo."</i>
H04	<i>"Acho que de 0 a 10, eu diria 9. Minha orientação não é um segredo, mas também não é algo que eu me vejo na obrigação de trazer nas conversas o tempo todo."</i>
H05	<i>"Eu me sinto confortável em expressar minha orientação sexual dentro da organização, não sinto que isso afete negativamente minha relação com meus colegas ou superiores. Mas prefiro manter minha vida pessoal separada do trabalho, como a maioria dos meus colegas faz."</i>
M07	<i>"Me sinto confortável, mas não é como se eu falasse disso com frequência."</i>

Fonte: Sistematizado pelo autor

Nesta categoria, as declarações oferecem uma visão das percepções sobre a expressão da orientação sexual no ambiente de trabalho, revelando algumas diferenças entre gêneros.

Conforme mencionado por Junqueira (2007) e Reis, Teixeira, Mendes (2017), por muitos anos, a sociedade contemporânea foi padronizada pela heteronormatividade, impondo códigos normativos da heterossexualidade e regulando a expressão dos desejos e expressões sexuais.

"H02" compartilha sentir-se cerca de oitenta por cento à vontade para falar sobre sua sexualidade no trabalho, indicando algum nível de conforto, mas também uma certa insegurança. Essa sensação reflete a influência da heteronormatividade, como discutido por Bortolini et al (2018), que estabelece a ideia de que a heterossexualidade é tida como natural, normal e inata.

"H03" atribui uma pontuação de oito em dez para sua sensação de conforto, observando a presença de pessoas com "mente fechada". Essa observação destaca a persistência de atitudes discriminatórias, conforme discutido por Da Silva (2021), onde o machismo contribui para a homofobia, criando um ciclo prejudicial.

"M04" relata sentir-se mais confortável no trabalho atual em comparação com o anterior, sugerindo que mudanças no ambiente de trabalho podem influenciar positivamente a sensação de conforto em relação à expressão da orientação sexual. Essa perspectiva se alinha à ideia apresentada por Andréo et al (2016) sobre a influência do ambiente na manifestação de comportamentos heterossexuais.

"H04" atribui uma pontuação alta, indicando que não considera sua orientação sexual um segredo, mas também destaca a não obrigatoriedade de trazer isso constantemente à tona. Essa abordagem reflete a valorização da discrição, conforme discutido por Fagundes (2023) em relação à masculinidade hegemônica.

"H05" expressa sentir-se confortável, mas prefere manter sua vida pessoal separada do profissional, refletindo uma abordagem comum entre colegas. Essa preferência pela separação, mencionada também por Oliveira Neto et al (2022), indica a importância dada à divisão entre vida pessoal e profissional.

"M07" relata sentir-se confortável, sem mencionar a frequência com que fala sobre sua orientação sexual no trabalho. Essa declaração sugere que ela se sente segura para ser ela mesma, alinhando-se à ideia de equilibrar a autenticidade com a discrição discutida por Koehler (2013).

Comparativamente, dos 6 colaboradores representados no Quadro 5, sendo 2 mulheres e 4 homens, as mulheres relatam sentir-se mais à vontade em relação à expressão de sua orientação sexual, refletindo uma tendência destacada por Da Silva (2021) sobre a homofobia como um elemento característico da identidade masculina.

Em consideração às informações apresentadas, as declarações dos entrevistados refletem uma conscientização contínua das complexidades da expressão da orientação sexual no ambiente de trabalho, buscando equilibrar a autenticidade com a discrição, dependendo das circunstâncias e da cultura da empresa, como discutido por Oliveira Neto et al (2022).

QUADRO 7 - UNIDADE CATEGORIZADA 5: SOBERANIA MASCULINA

	Frases
1	<i>"Eu acho que é um ambiente extremamente masculino, mas isso tem mudado muito, e para melhor."</i>
2	<i>"A maioria dos funcionários da mineração são homens né, e o machismo ainda é presente, mas já mudou bastante e acredito que ainda vamos mudar mais."</i>
3	<i>"A presença masculina ainda é muito forte na área da mineração."</i>
4	<i>"Bom, a mineração é uma área bem masculina, né."</i>
5	<i>"A maioria dos trabalhadores da área são homens, né."</i>
6	<i>"O ambiente do setor minerador ainda é muito masculino."</i>

Fonte: Sistematizado pelo autor

As declarações fornecidas pelos indivíduos nesta categoria ressaltam a predominância de homens na indústria de mineração e a percepção de que o ambiente de trabalho é tradicionalmente caracterizado pela presença masculina. Essas observações alinham-se à ideia apresentada por Junqueira (2007) e Reis, Teixeira, Mendes (2017) sobre a heteronormatividade, que padroniza a sociedade contemporânea, impondo códigos normativos da heterossexualidade e influenciando como os indivíduos devem viver de acordo com seus desejos e expressões sexuais.

Todas as falas mencionam a predominância masculina na mineração como uma característica amplamente reconhecida da indústria, ecoando a ideia de Bortolini et al (2018) de que a heterossexualidade é considerada como padrão natural e inato, enquanto outras expressões sexuais são vistas como desvios dessa norma. Essa distinção entre experiências consideradas apropriadas para diferentes gêneros, conforme mencionado por Oliveira Neto et al (2022), contribui para a definição de padrões comportamentais e de conduta julgados pela sociedade.

Mesmo com algumas expressões de otimismo em relação às mudanças positivas na direção da diversificação de gênero na indústria, as declarações apontam que o machismo persiste, refletindo a influência histórica da sociedade cristã ocidental, como destacado por Okita (2015).

Esse machismo, por sua vez, alimenta a homofobia, conforme argumentado por Da Silva (2021), estabelecendo um ciclo prejudicial que impede o estabelecimento de relações mais próximas entre homens.

A ideia de que o ambiente está mudando gradualmente, mas ainda é predominantemente masculino, reflete a compreensão de que a heteronormatividade molda não apenas a percepção de gênero, mas também contribui para a homofobia, como mencionado por Andréo et al (2016). Dessa forma, as falas indicam uma esperança de que as mudanças estejam acontecendo para tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo, mesmo diante dos desafios históricos apresentados por Okita (2015) em relação à perseguição aos homossexuais no Brasil.

4.2 Análise conjunta das categorias

No cenário atual, a questão premente e de grande importância é a busca pela igualdade nos âmbitos social e corporativo (Nobrega, Santos e Jesus, 2014). Uma investigação aprofundada das informações obtidas e das experiências destacadas nas transcrições das entrevistas disponibilizadas na seção anterior revela um conflito entre tolerância e aceitação.

Portanto, por meio da análise por categorias, foi possível identificar os principais elementos relacionados às empresas de mineração que estão envolvidos nas questões sobre a orientação sexual dos colaboradores em um ambiente predominantemente masculino. A análise dos dados categorizados permitiu revelar um conflito entre o desejo de ser aceito e a realidade da organização.

Para uma representação mais clara, o quadro a seguir apresenta o número de entrevistas associadas a cada categoria, destacando a frequência de ocorrência. Isso permite a identificação das categorias mais frequentes, que se revelam como a construção de relevância e os aspectos sociais mais proeminentes nos relatos retirados das entrevistas.

QUADRO 8 - UNIDADES CATEGORIZADAS E O NÚMERO DE ENTREVISTAS NAS QUAIS FORAM IDENTIFICADAS

Unidades Categorizadas	Entrevistas
Ausência de políticas específicas contra a homofobia	M01; H01; M02; M03; H02; H03; M04; M05; H04; M06; H05; M07
Máscara da aceitação	H01; M03; H02; H03; H04; M04; M05; H05
Busca por respeito e igualdade	H01; M03; H02; H03; H04; M04; M05; H05
Gênero X Conforto	H02; H03; M04; H04; H05; M07
Soberania masculina	M02; H03; M04; M05; H04; H05

Fonte: Sistematizado pelo autor

Considerando esta análise, é possível utilizar o esquema interpretativo apresentado no **Figura 2** a seguir como um meio de abordar a questão de pesquisa sobre como a diversidade sexual emerge nas relações de trabalho em organizações de extração mineral atuantes na região dos Inconfidentes - MG.

FIGURA 2 – ESQUEMA INTERPRETATIVO DA DIVERSIDADE SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA MINERAÇÃO: UM DISFARCE

Fonte: Elaboração própria



Ao analisar o esquema interpretativo, entende-se que a relação entre "aceitação" e "tolerância" pode ser explorada em conexão com o conceito de "masculinidade tóxica" e o "anseio por igualdade e respeito". A aceitação implica reconhecer e acolher as diferenças de maneira positiva, valorizando e respeitando as pessoas independentemente de suas características ou opiniões. Em contrapartida, a tolerância pode ser vista como uma atitude de suportar algo mesmo que não seja totalmente compreendido, sendo uma postura mais passiva em relação à diversidade.

No contexto da "masculinidade tóxica", que se refere a padrões prejudiciais associados à concepção tradicional de masculinidade, a aceitação desafia essas normas ao promover uma sociedade mais inclusiva e respeitosa. Essa aceitação ativa das diferenças contribui para desafiar os estereótipos de gênero prejudiciais, enquanto a tolerância, por ser mais passiva, pode permitir a coexistência de normas prejudiciais sem necessariamente desafiá-las.

A masculinidade tóxica, ao impor padrões restritivos sobre como os homens devem se comportar, muitas vezes entra em conflito com a promoção da aceitação plena da diversidade. Ao optar pela aceitação em vez da tolerância, há uma abordagem mais eficaz para combater as normas prejudiciais de gênero, contribuindo para a construção de uma sociedade mais inclusiva e equitativa.

No contexto do “anseio por igualdade e respeito”, a aceitação destaca-se como uma abordagem mais abrangente e eficaz. Buscar a aceitação implica não apenas reconhecer as diferenças, mas também celebrá-las, contribuindo para a construção de uma sociedade mais inclusiva e equitativa. A aceitação promove a compreensão profunda das diversas perspectivas e identidades, fomentando um ambiente em que todos são valorizados independentemente das características que possuem.

A tolerância, embora represente um nível básico de convivência, pode ser insuficiente na busca por uma verdadeira igualdade e respeito. Permitir a coexistência sem uma aceitação ativa pode resultar em relações superficiais, mantendo barreiras e estigmatizações. O anseio por igualdade e respeito, portanto, encontra maior realização na promoção da aceitação, onde a diversidade é não apenas tolerada, mas celebrada como parte integrante da riqueza da sociedade.

Em um ambiente de trabalho predominantemente masculino, a distinção entre "aceitação" e "tolerância" torna-se crucial ao abordar o "anseio por igualdade e respeito". A aceitação, como uma postura mais ativa, implica não apenas a tolerância passiva, mas um acolhimento genuíno e positivo das diferenças entre os colaboradores.

Nesse contexto, a masculinidade tóxica pode representar um desafio, trazendo consigo normas prejudiciais associadas à resistência à expressão emocional, à competição exacerbada e à promoção de estereótipos de gênero.

Quando se confrontado com políticas internas de discriminação indefinidas e negativamente viesadas, o anseio por igualdade e respeito no ambiente de trabalho é frequentemente comprometido. A tolerância diante dessas políticas pode perpetuar um ambiente hostil, onde a coexistência é permitida, mas a verdadeira aceitação e valorização das contribuições individuais são negligenciadas. A masculinidade tóxica pode, infelizmente, ser reforçada por políticas que não abordam explicitamente práticas discriminatórias ou que não promovem ativamente a diversidade e a inclusão. Dessa forma, conclui-se que há um disfarce baseado na tolerância no ambiente organizacional da mineração.

Conclui-se que para alcançar um ambiente de trabalho mais equitativo, é essencial desafiar a masculinidade tóxica por meio da implementação de políticas internas claras que desencorajem comportamentos discriminatórios e promovam a aceitação da diversidade. Incentivar lideranças que desafiem normas prejudiciais, criar espaços para a expressão autêntica e revisar as políticas para eliminar viés de gênero são passos cruciais. Optar pela aceitação, em vez de tolerância, no ambiente de trabalho masculino não só combate a masculinidade tóxica, mas também contribui para uma cultura corporativa mais inclusiva, respeitosa e eficaz.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na introdução deste estudo, delineou-se como objetivo principal a análise de como a diversidade sexual emerge nas relações de trabalho em organizações de extração mineral atuantes na Região dos Inconfidentes-MG. Como resposta a esse propósito, conduziu-se uma pesquisa qualitativa descritiva, fundamentada na realização de doze entrevistas semiestruturadas. Participaram da pesquisa sete mulheres e seis homens pertencentes à comunidade LGBTQIAP+, ocupando distintos níveis hierárquicos nas organizações mencionadas.

Para examinar os dados, utilizou-se a abordagem de análise de conteúdo proposta por Bardin (2016). Durante a etapa de análise conjunta das unidades categorizadas, foi estabelecido um diálogo com a base teórica construída a partir do referencial discutido neste estudo, abordando temas como diversidade sexual, homofobia, masculinidade tóxica e a interação entre diversidade sexual e o ambiente de trabalho.

Através desse percurso de pesquisa, foi possível constatar a presença de cinco categorias de análise, que compreendem: ausência de políticas específicas contra a homofobia, máscara da aceitação, busca por respeito e igualdade, gênero x conforto, e soberania masculina.

Na ausência de políticas específicas contra a homofobia, destaca-se a categoria mais frequente entre as unidades analisadas. Nela, todos os entrevistados enfatizam a presença de um código de conduta nas organizações, proibindo explicitamente qualquer forma de discriminação, preconceito e assédio no ambiente de trabalho. No entanto, não há uma definição específica em relação a incidentes de homofobia.

No que se refere a máscara da aceitação, de forma geral, as declarações dos entrevistados indicam que eles se sentem valorizados e respeitados em relação à sua orientação sexual na empresa.

Eles enfatizam que não se percebem como marginalizados e que a instituição trata todos os funcionários com igualdade, independentemente da orientação sexual. No entanto, alguns reconhecem que outros podem ter experiências diferentes, destacando que, apesar da promoção de uma cultura inclusiva pela empresa, as vivências individuais podem variar. E, em uma análise mais profunda tem-se que essa aceitação é a grande máscara que gera o disfarce, pois na verdade esses sujeitos são tolerados.

Na busca por igualdade, existe um consenso sobre a necessidade de progredir para o respeito genuíno, promovendo um tratamento igualitário para as pessoas, independentemente de sua orientação sexual. A diversidade no ambiente de trabalho é percebida como crucial, destacando a importância de valores fundamentais, como igualdade de oportunidades e respeito à diversidade, em qualquer organização. Em geral, as declarações enfatizam a importância de esforços contínuos para estabelecer e promover uma cultura inclusiva e igualitária.

Em gênero x conforto, as declarações de diferentes indivíduos oferecem uma visão das percepções sobre a expressão da orientação sexual no ambiente de trabalho, destacando algumas diferenças entre os gêneros. Mulheres relatam maior conforto ao expressar sua orientação sexual no trabalho, sentindo-se mais à vontade no ambiente atual. Homens também mencionam conforto, mas frequentemente destacam a prática comum de manter discrição ou separar a vida pessoal da profissional.

Por fim, na soberania masculina, as declarações nesta categoria enfatizam a predominância masculina na indústria de mineração, destacando a percepção de que o ambiente de trabalho é historicamente caracterizado pela presença predominante de homens. Apesar do reconhecimento dessa característica, algumas expressam otimismo em relação às mudanças positivas em direção à diversificação de gênero na indústria. Embora haja observações sobre esforços percebidos para tornar o ambiente mais inclusivo, persiste a menção de que o machismo ainda é presente. As declarações indicam uma compreensão coletiva de que a transição para um ambiente de trabalho mais diversificado é um processo contínuo, refletindo uma esperança de mudanças significativas.

Dessa forma, é importante evidenciar que ainda há obstáculos a serem superados no que se refere a falta de políticas específicas, variações nas experiências individuais, desafios na transição da tolerância para o respeito genuíno, expectativas de gênero arraigadas e a persistência do machismo. Esses aspectos ressaltam a necessidade de abordagens mais específicas, conscientização contínua e esforços persistentes para superar esses obstáculos e promover uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva e igualitária.

Adicionalmente, é crucial que as próximas gerações de profissionais na área de administração compreendam a relevância de promover um ambiente diversificado e inclusivo. Os líderes devem desempenhar um papel ativo na transformação, encorajando a desmitificação de estereótipos e atuando como facilitadores para promover a inclusão e o avanço de indivíduos com orientações sexuais diversas dentro das empresas de mineração.

Como limitação neste estudo, é percebida a possibilidade de ter conduzido uma análise mais ampla em termos de representatividade, abarcando indivíduos transsexuais e não-binários. Além disso, seria benéfico aprofundar a exploração das questões relacionadas ao gênero.

Dessa maneira, torna-se evidente que a diversidade sexual emerge nas relações de trabalho em organizações de extração mineral atuantes na Região dos Inconfidentes-MG de maneira sutil, sendo um disfarce, no qual a máscara da aceitação é confundida com tolerância. Apesar do interesse demonstrado pelas empresas em não permitir qualquer forma de discriminação, o ambiente ainda se caracteriza por uma predominância masculina e, por conseguinte, apresenta traços machistas. Isso implica que os membros da comunidade LGBTQIAP+ enfrentam desafios ao discernir entre tolerância e aceitação, colocando em xeque a efetividade da inclusão proclamada.

Assim, a contribuição deste trabalho é ressaltar a importância de um alerta sobre as novas abordagens na promoção da diversidade sexual. Destaca-se que não é suficiente apenas recrutar profissionais com diversas orientações sexuais e tolerá-los; é imperativo empreender esforços constantes para garantir que esses indivíduos se sintam verdadeiramente aceitos e integrados. Este estudo aspira a servir como ponto inicial para continuar as discussões, pesquisas e iniciativas em busca de um futuro mais igualitário. Acredita-se que o estímulo a uma cultura organizacional mais inclusiva e equitativa possa representar um legado significativo de transformação positiva para as atuais e futuras gerações.

Referências

ABRAMOWICZ, A.; RODRIGUES, T. C.; DA CRUZ, A. C. J. A diferença e a diversidade na educação. **Contemporânea - Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 1, n. 2, p. 85–97, Jul–Dez. 2011.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE**, v. 44, n. 3, p. 20–29, 2004.

ANDRÊO, C. et al. Homofobia na construção das masculinidades hegemônicas: queerizando as hierarquias entre gêneros. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 16, n. 1, p. 46–67, 2016.

AON. **Pesquisa de Benefícios 2020/2021**. 2021. Disponível em: <https://www.aon.com/brasil/pesquisa-de-beneficios> Acesso em 30 de outubro de 2023.

BARBOSA, R. J. R. **A dependência econômica da cidade de Mariana no segmento de mineração**: uma análise do período de 2013 a 2017. 2018. 58 f. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2018.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70 Brasil, [1977] 2016.

BEARZOTI, P. Sexualidade: um conceito psicanalítico freudiano. **Arquivos de neuro-psiquiatria**, v. 52, n. 1, p. 113–117, 1994.

BORTOLINI, A.; COLBERT, M.; BICALHO, P. P. G.; MOSTAFA, M.; POLATO, R.; BRASIL. Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania de São Paulo. **Cartilha de Diversidade Sexual e a Cidadania LGBT**. 3ª ed. São Paulo: SJDC/SP, 2018.

BRAÚNA LOPES DE SOUZA, L. H. Trabalho e diversidade sexual e de gênero: dilemas entre a inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população LGBT. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 3, n. 10, p. 252–275, 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Saúde sexual e saúde reprodutiva** / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Atenção Básica. Brasília: Ministério da Saúde, 2013. 300 p.

_____. Ministério dos Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Cidadania. **Violência LGTBfóbicas no Brasil**: dados da violência/ elaboração de Marcos Vinícius Moura Silva – Documento eletrônico – Brasília: Ministério dos Direitos Humanos, 2018. Coordenação de Políticas para a Diversidade Sexual. Diversidade sexual e cidadania LGBT. 3ª ed. São Paulo: SJDC/SP, 2018. 47 p. Disponível em: < http://www.recursoshumanos.sp.gov.br/lgbt/cartilha_diversidade.pdf > Acesso em: 30/11 2023.

CARMO, A. T.; REIS, M. V. F.; ROCHA, C. J. Cristianismo, homossexualidade e a emergência de igrejas voltadas para o público LGBT. **PRACS Revista Eletrônica de Humanidades do Curso de Ciências Sociais da UNIFAP**, v. 13, n. 3, p. 93–114, 2020.

COX, T. Jr; BLAKE, S. Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. **Academy of Management Executive**, v. 5, n. 3, p. 45-56, 1991.

DA SILVA, S. C.; O machismo como gênese da homofobia. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, [S. l.], v. 27, n. 2, p. 22, 2021. Disponível em: <https://revistas.direitosbc.br/fdsbc/article/view/1041>. Acesso em: 4 set. 2023.

DIEHL, A.; VIEIRA, D. L. (Orgs). **Sexualidade do prazer ao sofrer**. São Paulo: Editora Roca/Grupo GEN, 2013.

EY. A. Audit. **Agenda ESG | Três letras fundamentais para a perenidade das empresas.** Disponível em: https://www.ey.com/pt_br/. Acesso em: 19 agosto 2022.

FAGUNDES, T. C. P. C. Masculinidades saudáveis x masculinidades tóxicas. **Revista Brasileira de Sexualidade Humana**, v. 34, p. 1076, 2023.

FERREIRA, L. L. .; MACIEL, P. D. .; COLETI, J. de C. .; MACEDO, K. G. Departamento de diversidade, equidade e inclusão: uma nova tendência empresarial. **E-Acadêmica**, [S. l.], v. 3, n. 3, p. e5933374, 2022. DOI: 10.52076/eacad-v3i3.374. Disponível em: <https://eacademica.org/eacademica/article/view/374>. Acesso em: 24 fev. 2024.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas Brasileiras. **RAE**, v. 40, n. 3, p. 18–25, 2000.

FOUCAULT, M. **História da sexualidade**: a vontade de saber. São Paulo: Graal, 1986, v.1. <https://www.rbsh.org.br/revista_sbrash/article/view/1076>. Acesso em: 20 jun. 2023.

JUNQUEIRA, R. D. Homofobia: limites e possibilidades de um conceito em meio a disputas. **Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 1, n. 01, 2007.

KOEHLER, S. M. F. Homofobia, cultura e violências: a desinformação social. **Revista Interações**, v. 9, n. 26, 2013.

MUSSI, R. F. F. et al. Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades. **Revista Sustinere**, v. 7, n. 2, 2019.

NASCIMENTO, F. P.; SOUSA, F. L. **Metodologia de pesquisa científica: teoria e prática: como elaborar TCC**. Fortaleza: INESP, 2017.

NASCIMENTO, L. DE C. N. et al. Theoretical saturation in qualitative research: an experience report in interview with schoolchildren. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 71, n. 1, p. 228–233, 2018.

NKOMO, S. M.; COX, T., Jr. **Diversidade e identidade nas organizações**. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Org.). Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 1999. v. 1. cap. 12, p. 334-360.

NÓBREGA, B. A.; SANTOS, J. N.; JESUS, G. A. Um estudo da relação entre diversidade, criatividade e competitividade em organizações brasileiras. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 39, p. 194-209, 2014.

OKITA, H. **Homossexualidade**: da opressão à libertação. São Paulo: Sundermann, 2015.

OLIVEIRA NETO, J.S. et al. Homofobia internalizada como um processo psicossocial: contribuições a partir da psicologia histórico-cultural. **Revista Brasileira de Sexualidade Humana**, v. 33, p. 1040, 2022.

OLIVEIRA, C. L.; Um apanhado teórico-conceitual sobre a pesquisa qualitativa: tipos, técnicas e características. **Travessias**, Cascavel, v. 2, n. 3, 2010. Disponível em: <<https://e-revista.unioeste.br/index.php/travessias/article/view/3122>>. Acesso em: 28 set. 2022.

PAULA, L. DE; SANT'ANA, C. G. A violência contra a mulher no Brasil: repercussão pública do machismo estrutural. **Fórum Linguístico**, v. 19, n. 1, p. 7555–7574, 2022.

REIS, C. R. DA S.; TEIXEIRA, S. A. Heteronormatividade. **Revista Brasileira de Ciências da Vida**, v. 5, n. 3, 2017.

RODRIGUES, H. Diversidade, equidade e inclusão nas empresas. Por que isso é importante agora?. **Revista Forbes Brasil**, São Paulo, 2021. Disponível em: <<https://forbes.com.br/forbesesg/2021/04/haroldo-rodrigues-diversidade-equidade-e-inclusao-nas-empresas-por-que-isso-e-importante-agora/>>. Acesso em: 20 agosto 2022.

SAMPAIO, R. C., LYCARIÃO, D. **Análise de conteúdo categorial**: manual de aplicação. Brasília: Enap, 2021.

SÁNCHEZ, R. T; PEÑA-VINCES, J.; GUILLEN, J. How to improve firm performance through employee diversity and organisational culture. **Review of Business Management**, v. 20, n. 3, p. 378–400, 2018.

SICHEROLLI, M. B.; MEDEIROS, C. R. DE O.; JÚNIOR, V. M. V. **Gestão da Diversidade nas Organizações: uma Análise das Práticas das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil**. 3º Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Anpad. João Pessoa. 2011. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR264.pdf>>. Acesso em: 29/09/2022

SILVA, O. P. **A Mineração em Minas Gerais: Passado, Presente e Futuro**. GEONOMOS v. 3, n.1, p. 77-86, 1995. Disponível em: <http://www.igc.ufmg.br/portaldeperiodicos/index.php/geonomos/article/view/217> . Acesso: 20 de agosto 2022.

VERBICARO, D. S. DISCRIMINAÇÃO HOMOSSEXUAL NA IDEOLOGIA CRISTÃ. **Revista Missioneira**, vol. 21, no. 2, p. 10, 2019. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.31512/missioneira.v21i2.3164>>.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, SP, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014. Disponível em: <<https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>>. Acesso em: 27 de setembro 2022.

WIM, Women In Mining. **Indicadores WIM Brasil Relatório de Progresso do Plano de Ação para o Avanço das Mulheres na Indústria de Mineração - Ano 2 - Setembro, 2022**. Acesso em: <https://www.wimbrasil.org/indicadores-wim-brasil/>. Acesso em: 20/09/2023.