

Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

**EXPERIÊNCIAS DE (IN)VISIBILIDADE DE GAYS NO CONTEXTO DE
TRABALHO**

Gil Teixeira Machado

Outubro, 2016

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora **Maria da Conceição de Oliveira Carvalho Nogueira** (FPCEUP).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceituais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo de texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade intelectual.

Agradecimientos

*“If I was gay I would think hip-hop hates me
Have you read the YouTube comments lately
"Man that's gay" gets dropped on the daily
We've become so numb to what we're saying
Our culture founded from oppression
Yet we don't have acceptance for 'em
Call each other faggots
Behind the keys of a message board
A word rooted in hate
Yet our genre still ignores it
"Gay" is synonymous with the lesser
It's the same hate that's caused wars from religion
Gender to skin color, complexion of your pigment
The same fight that lead people to walk-outs and sit-ins
It's human rights for everybody, there is no difference”*

Same Love – Macklemore & Ryan Lewis (feat. Mary Lambert)

Pelas mais variadas contribuições para a conclusão desta etapa, expresso o meu agradecimento:

À *Carla* que, pelo significado pessoal, é parte integrante deste trabalho.

À *Professora Doutora Conceição Nogueira*, pela disponibilidade, apoio, profissionalismo e pelo seu espírito crítico construtivo, pragmático e positivo.

À *Doutora Sara Magalhães* por estar sempre pronta ajudar e pelos “desbloqueios” fundamentais na prossecução deste projeto.

Ao *Doutor Nuno Carneiro* pela preocupação constante e pelas partilhas tão enriquecedoras.

À *Marianela Oliveira* e à *Joana Venâncio* pelo seu papel fundamental no início da “bola-de-neve” na procura das pessoas que tão amavelmente se disponibilizaram para participar neste trabalho.

Aos *Amigos e Amigas* que me fazem sentir as relações humanas de uma forma tão profunda, suscitando em mim reflexões sobre um mundo social tão fascinante como desigual.

Aos *Meus Pais* sem os quais este caminho não seria possível.

À *Minha Família* que sempre demonstrou apoio e apreciação. Um agradecimento às mensagens de incentivo, sempre bem-vindas.

Às *colegas* e aos *colegas de seminário* que com os seus trabalhos e partilhas enriqueceram as minhas próprias reflexões.

Às *pessoas participantes deste estudo* pelas histórias de vida tão ricas, pelo privilégio concedido de conhecer parte delas e, especialmente, pela abertura de novos horizontes. Por tudo o que proporcionaram expresso um profundo agradecimento e sentido de gratidão.

Resumo

Apesar do aumento da visibilidade e dos avanços legislativos, as orientações sexuais não-normativas continuam a ser estigmatizadas no contexto de trabalho. Aos atos de discriminação diretos e implícitos (Levine & Leonard, 1984), junta-se a heteronormatividade que coloca outras formas de identidade sexual num grupo desviante em relação à heterossexualidade considerada normal e neutra (Ozturk & Rumens, 2014). Esta marginalização pode forçar estas pessoas a um silêncio na discussão das suas relações e das suas vidas (Ward & Winstanley, 2003).

Perante este cenário, escolhemos conhecer as experiências de gays no contexto de trabalho. Para concretizar este objetivo foram realizadas oito entrevistas semiestruturadas com trabalhadores gays. Os discursos dos participantes foram analisados através da análise temática (Braun & Clarke, 2006), resultando na construção de três temas principais e sete subtemas estruturados da seguinte forma: o tema orientação sexual (no trabalho): relação entre domínios profissional e privado comporta dois subtemas: a interseção e a separação; o tema estratégias de gestão da identidade (sexual) subdivide-se em três subtemas: revelar, ‘se perguntam...responde’ e o *passing*; por fim, o tema normatividade(s) organiza-se em dois subtemas: heteronormatividade e homonormatividade. Todos os elementos da análise são atravessados pelas experiências de (in)visibilidade.

Das principais conclusões destaca-se como a necessidade da gestão das (in)visibilidades coloca estes trabalhadores numa posição desfavorecida, relativamente ao privilégio heterossexual. A maioria dos participantes constrói um silêncio acerca da sexualidade, que separa o trabalho da vida pessoal e mantém as assimetrias do binarismo sexual (hetero/homo). Por sua vez, a visibilidade da identidade sexual traz benefícios pessoais, mas assenta na assimilação da homossexualidade ao modelo masculino heterossexual, a qual produz novas dicotomias, excluindo outras formas de expressão da sexualidade. A partir destas conclusões avançam-se algumas implicações práticas, refletem-se as limitações deste estudo e fazem-se algumas sugestões para investigações futuras.

Palavras-chave: orientação sexual, (in)visibilidade, trabalho, gays, experiências, normatividade

Abstract

Despite the increase in visibility and the legislative advancements, non-normative sexual orientations are still stigmatized at the workplace. The blatant and implicit acts of discrimination (Levine & Leonard, 1984), join heteronormativity that together places other forms of sexual identity on a deviant group in relation to heterosexuality, which is considered normal and neutral (Ozturk & Rumens, 2014). This marginalization can thrust the silence surrounding the discussion of these people's relationships and lives (Ward & Winstanley, 2003).

Facing this scenario, we aimed to gain insight about gay men's experience at the workplace. In order to accomplish this goal eight semi-structured interviews were conducted with gay men workers. The speeches of the participants were analyzed through thematic analysis (Braun & Clarke, 2006), which resulted in the construction of three main themes and seven subtopics structured as follows: the theme sexual orientation (at work): relation between professional and private domains is divided into two sub-themes: the intersection and the separation; the theme sexual identity management strategies that includes three subtopics: reveal, 'if asked...they answer' and passing; finally, the theme normativity(ies) encompasses two sub-themes: heteronormativity and homonormativity. All the elements of the analysis are crossed by the experiences of (in)visibility.

From main conclusions stands out how the need to manage these (in)visibilities puts these workers in a disadvantaged position, in relation to heterosexual privilege. The majority of the participants construct a silence about their sexuality, that keeps the work and personal lives separate and sustains an asymmetric sexual binarism (hetero/homo). On the other hand, visibility brings personal benefits, but it is based on the assimilation of homosexuality into the heterosexual male model, which in turn produces new dichotomies, excluding other forms of sexual expression. From these conclusions were advanced some practical implications, reflected this study's limitations and some suggestions for future research are provided.

Keywords: sexual orientation, (in) visibility, work, gays, experiences, normativity

Résumé

Malgré l'augmentation de la visibilité et des progrès législatifs, les orientations sexuelles non normatives continuent à être stigmatisées dans le contexte du travail. Aux actes de discrimination directes et implicites (Levine & Leonard, 1984), on peut joindre l'hétéronormativité qui pose d'autres formes d'identité sexuelle dans un groupe déviant en ce qui concerne l'hétérosexualité considérée comme normale et neutre (Ozturk & Rumens, 2014). Cette marginalisation peut forcer ces personnes à un silence dans la discussion de leurs relations et de leurs vies (Ward & Winstanley, 2003).

En face de ce scénario, on a choisi de connaître les expériences de *gays* parmi le contexte de travail. Afin de concrétiser cet objectif, on a réalisé huit entrevues semiestructurées avec des travailleurs *gays*. Les discours des participants ont été analysés à travers l'analyse thématique (Braun & Clarke, 2006), en résultant dans la construction de trois thèmes principaux et sept sous-thèmes structurés de la manière suivante: le thème d'orientation sexuelle (au travail): la relation entre des domaines professionnel et privé qui comporte deux sous-thèmes: l'intersection et la séparation; le thème stratégies de la gestion de l'identité (sexuelle) se sousdivise en trois sous-thèmes: révéler, " si on demande... on répond" et le *passing*; finalement le thème normativité(s) qui s'organise en deux sous-thèmes: hétéronormativité et homonormativité. Tous les éléments de l'analyse sont traversés par les expériences de l'(in)visibilité.

Comme conclusions principales à soulever, on détache d'abord la nécessité de la gestion des (in)visibilités qui sont placées à ces travailleurs dans une position inférieure, en ce qui concerne le privilège hétérosexuelle. La plupart des participants édifie un silence par rapport à la sexualité, qui sépare le travail de la vie personnel et maintient les asymétries de la dichotomie sexuelle (hetero/homo). D'autre côté, la visibilité de l'identité sexuelle apporte des bénéfices personnelles, cependant, elle a pour base l'assimilation de l'homosexualité au modèle masculin hétérosexuel, laquelle produit de nouvelles dichotomies, en excluant d'autres formes d'expression de la sexualité. Ainsi, les implications pratiques ont été suggérées, ensuite, on réfléchi sur les limitations de cette étude et sont proposées quelques suggestions pour des recherches futures.

Mots-clés: orientation sexuelle, (in) visibilité, travail, gays, expériences, normativité

Índice

Introdução	1
1. Enquadramento Teórico	3
1.1 As experiências LGBT no trabalho	3
1.1.1 <i>Coming out</i>	7
1.1.2 Gestão da identidade (sexual)	8
1.2 Satisfação com o trabalho	10
1.2.1 Satisfação com salário	10
1.2.2 Satisfação com promoções/carreira	11
1.2.3 Satisfação com colegas	12
1.2.4 Satisfação com supervisor/a	12
1.2.5 Satisfação com a organização	13
2. Metodologia	15
2.1 Participantes	15
2.2 Recolha de dados	15
2.3 Análise de dados	16
3. Resultados e Discussão	18
3.1 Orientação sexual (no trabalho): relação entre domínios profissional e privado ...	19
3.1.1 Intersecção	20
3.1.2 Separação	22
3.2 Estratégias de gestão da identidade (sexual)	24
3.2.1 Revelar	24
3.2.2 ‘Se perguntam... responde’	26
3.2.3 <i>Passing</i>	28
3.3 Normatividade(s)	30
3.3.1 Heteronormatividade	31
3.3.2 Homonormatividade	33
4. Conclusões	36
Referências bibliográficas	42
Anexos	50

Índice de anexos

Anexo 1. Guião orientador da entrevista.....	51
Anexo 2. Consentimento informado.....	52
Anexo 3. Mapa detalhado da análise.....	53

Índice de figuras

Figura1. Mapa temático da análise.....	19
--	----

Introdução

A diversidade é um conceito que abrange uma multiplicidade de identidades, como a origem étnica, o género ou a orientação sexual (Kuabara & Sachuk, 2012). Deste modo, o termo diversidade engloba um conjunto de identidades, presentes num sistema social, dentro do qual habitam grupos com privilégios assimétricos, tanto económicos como de poder (Fleury, 2000 cit. in Kuabara & Sachuk, 2012).

Pode perceber-se, então, que pessoas com uma orientação sexual não-normativa (ou minoritária), como lésbicas, gays, bissexuais, transgénero (LGBT¹) e, ainda, outros/as pertencem a um grupo desfavorecido, em muitos casos, considerado desviante, já que a neutralidade é uma orientação heterossexual. Por essa razão, a população LGBT é alvo de discriminação nos mais variados contextos, o que tem consequências negativas tanto a nível social como pessoal, de que são exemplos as restrições de parentalidade ou mal-estar psicológico (APA, 2008). Estas consequências alertam para a importância de desenvolver investigações sobre a temática, com o intuito de obter um conhecimento aprofundado sobre as experiências LGBT.

Contudo, os estudos que se debruçaram sobre a temática utilizam, geralmente, abordagens superficiais (e.g. questionários), faltando uma utilização de métodos que permitam compreender em profundidade as especificidades deste grupo (Ozeren, 2014). Esta necessidade é reforçada, no que diz respeito ao contexto de trabalho, já que a população LGBT constitui uma parte considerável da massa produtiva, com uma estimativa de entre 3% a 10%, da força de trabalho (Gates & Mitchell, 2013). Acrescentar, em Portugal, são escassos os estudos sobre orientação sexual associada ao local de trabalho (Brandão, 2013), sendo relevante contribuir para o crescimento da literatura sobre o tema e como meio de inclusão.

Como refere Moita (2006), “para a promoção de uma sociedade mais justa, é fundamental denunciar e desmontar modelos teóricos que perpetuam o modelo de exclusão” (p. 54), provenientes de várias áreas científicas.

¹ A expressão LGBT significa lésbicas, gays, bissexuais e transgénero. Utiliza-se esta expressão, porque é muito comum na literatura sobre a temática. Existe, no entanto, uma maior diversidade de identidades sexuais (e.g. *queer*), as quais, sob o nosso ponto de vista, devem ser discutidas e valorizadas dentro e fora do âmbito académico.

Esta investigação desafia as categorias ontológicas instituídas na sociedade (e.g. heterossexual vs homossexual) (Benozzo, Pizzorno, Bell, & Koro-Ljungberg, 2015), que marginalizam as formas não-normativas de expressar as sexualidades.

No sentido de aprofundar o conhecimento sobre experiências laborais de pessoas com orientações sexuais não-normativas, definimos a seguinte questão de investigação: Como são percebidas e vividas as experiências de gays em contexto de trabalho? Partindo desta questão pretende-se, com este estudo, alcançar os seguintes objetivos: a) aumentar o conhecimento sobre a temática abordada, b) ampliar a visibilidade destes e de outros/as trabalhadores/as com orientações sexuais não-normativas e c) incentivar ao pluralismo das formas de expressão da sexualidade, através da valorização das diferenças.

O presente trabalho rejeita o essencialismo, opondo-se à presunção de que a natureza do mundo pode ser revelada pela observação e o que existe é o que nós percebemos que existe (Burr, 1995). Assim, as categorias que usamos para apreender o mundo não são necessariamente divisões reais, sendo provenientes da linguagem partilhada que lhes confere um significado (Burr, 1995) A orientação sexual é aqui concetualizada como construção social, segundo a qual o seu significado é produzido por discursos histórica e culturalmente contextualizados (Gergen, 1973). É por isso importante aceder a significados pessoais contextualizados e distanciar-nos de relações determinísticas de causa-efeito (Braun & Clarke, 2013), por forma a compreender como esses discursos são construídos.

Esta dissertação está dividida em quatro secções: o enquadramento teórico, a metodologia, a análise e discussão dos resultados e as conclusões. O enquadramento teórico começa por abordar as experiências do grupo LGBT no trabalho, destacando-se em particular a exploração das questões sobre o *coming out* e a gestão da identidade (sexual). Posteriormente, é abordado o tema da satisfação com o trabalho, explorando-se algumas das suas dimensões contituíntes e como essas dimensões se relacionam com as experiências laborais LGBT. Na secção da metodologia apresenta-se a caracterização dos participantes e as escolhas metodológicas relativas à recolha e análise dos dados. Na secção de análise e discussão dos resultados são apresentados os temas derivados do processo analítico e discutidos os elementos da análise dos dados, narrando-se a história dos discursos dos participantes. Por último, são expostas as principais conclusões extraídas deste estudo, assim como as suas implicações práticas, limitações e sugestões para investigações futuras.

1. Enquadramento Teórico

1.1 As experiências LGBT no trabalho

O trabalho (entendido aqui como atividade profissional), sendo um aspeto central da vida adulta tem muitas implicações, destacando-se, por exemplo, a nossa forma de agir e a maneira como pensamos e concebemos o próprio eu, enquanto indivíduos singulares e inseridos numa sociedade, simultaneamente. Encarando o trabalho enquanto atividade fundamental, conseguimos perceber que o/a trabalhador/a se move num contínuo entre o sofrimento e o prazer (Dejours, 1993). Para Dejours (2011), se em último caso, a atividade profissional pode acarretar grande transtorno psíquico, pode por outro lado ser, quando apreciado, interiorizado como característica da personalidade, contribuindo para a realização e a construção da identidade.

É neste sentido dual, que podem ser pensadas as experiências das pessoas que se identificam como LGBT, no trabalho. Num estudo de Melton e Cunningham (2014), as pessoas entrevistadas, que trabalhavam na área desportiva (considerada heterossexista e reprodutora dos papéis tradicionais), expressaram níveis elevados de satisfação e de compromisso organizacional, mesmo na ausência de políticas inclusivas. Apesar disto, estas/es trabalhadoras/es não consideravam a identidade sexual como saliente no ambiente de trabalho, dando mais importância a outras características pessoais. Pelo contrário, a maioria dos estudos sobre as experiências LGBT no trabalho encontrou a existência generalizada de comportamentos discriminatórios, assédio e até *bullying* (cf. Croteau, 1996, Hollis & McCalla, 2013). Rabelo e Cortina (2014), ao analisar perfis de assédio, encontraram que a maioria das/os participantes foram assediadas/os, pelo menos uma vez, no emprego. Mais ainda, encontraram que o contexto de trabalho se revelava mais hostil quando se combinava género e orientação sexual. Se, tal como afirma Dejours, o trabalho pode revelar-se como uma grande fonte de prazer e satisfação, a literatura (muita dela recente) tem mostrado o facto de o ambiente laboral trazer principalmente obstáculos e dificuldades ao desempenho profissional tranquilo, por parte da população LGBT. Além disto, o trabalho, enquanto cenário de relações interpessoais, tem-se revelado adverso à afirmação da identidade sexual não-normativa. Tem sido documentado como os mais variados tipos de comportamentos discriminatórios estão relacionados com um elevado

nível de *stress* e baixos níveis de satisfação com o trabalho, nas pessoas LGBT (Rabelo & Cortina, 2014; Ragins & Cornwell, 2001).

Ou seja, pese embora haja algumas melhorias, a dualidade entre sofrimento e a satisfação em contexto de trabalho em relação a LGBT, conta com pesos bem diferentes na balança. Mesmo podendo contar com alguns exemplos positivos de integração, as sociedades e culturas ocidentais (onde a maior parte das investigações são desenvolvidas, como os Estados Unidos e os vários países da Europa) revelam um clima estigmatizante para todos os tipos de diversidade, sobretudo no que se refere às identidades invisíveis, de que é exemplo a identidade sexual (Goffman, 1963). Esta situação agrava-se devido à falta de estudos sobre este grupo minoritário, o qual constitui, como referido, uma proporção ainda considerável da força de trabalho (Ozeren, 2014).

A somar à discriminação mais direta e pessoal observada nas organizações, tanto ao nível dos/as supervisores/as como das/os colegas de trabalho (Croteau & Lark, 2009), existe também um tratamento desigual dos indivíduos LGBT pelas próprias organizações, especialmente se compararmos com trabalhadoras/es com uma orientação sexual considerada normativa. Para se enquadrar melhor estas consequências é útil classificar as ações discriminatórias em formais e informais (cf. Croteau, 1996). Levine e Leonard (1984) afirmam que a discriminação formal são procedimentos organizacionais que restringem as recompensas do trabalho, enquanto a discriminação informal relaciona-se com o que já foi mencionado, tais como ações não oficiais (e. g. *bullying*) concretizadas por pessoas que partilham o mesmo espaço de trabalho.

Relativamente à discriminação formal, podemos considerar que esta engloba um conjunto de oportunidades desiguais entre LGBT e heterossexuais, tais como as diferenças de salário, possibilidades de promoção e desenvolvimento de carreira (Kuyper, 2014).

As diferenças de salário revelam efeitos da discriminação para gays e bissexuais (homens) mas não para lésbicas, comparativamente aos seus “opostos” heterossexuais (Klawitter, 2015; Ozeren, 2014). No entanto, os resultados apresentam algumas variações. Uma explicação para esta maior penalização, prende-se com as atitudes menos positivas sobre os gays comparativamente às lésbicas, por parte de homens heterossexuais. Como são estes últimos que têm maior probabilidade de contratar e despedir, no mercado de trabalho, isto pode traduzir-se em discriminação face aos gays/bissexuais mas não lésbicas (Klawitter, 2015). No respeitante às lésbicas, em comparação com as mulheres heterossexuais, algumas explicações têm sido avançadas para perceber a superioridade apresentada ao nível salarial. Em casais de lésbicas, a divisão de tarefas e cuidados

domésticos tende a ser mais partilhado do que em casais heterossexuais, o que pode aumentar o número de horas de trabalho realizadas pelas primeiras e, em consequência, o salário (Tebaldie & Emslie, 2006). A acrescentar a esta explicação, podemos considerar que os estereótipos acerca dos papéis de género assumem que gays e lésbicas tendem a comportar-se de forma oposta aos heterossexuais do mesmo sexo (Brower, 2013). Assim, lésbicas tenderiam a trabalhar em áreas tradicionalmente masculinas, às quais está associado um melhor salário.

Antagonicamente, Carpenter (2008), encontrou que lésbicas jovens apresentavam salários mais baixos, além de estas apresentarem uma maior dificuldade em encontrar emprego e uma maior facilidade em perdê-lo. A recompensa monetária continua a ser um dos temas mais pesquisados dentro das desigualdades de tratamento em relação à população LGBT. No entanto, a desigualdade de oportunidades estende-se a outros eventos. Drydakis (2011) constatou um tratamento desigual das lésbicas no processo de contratação. A acrescentar, muitos indivíduos LGB relataram ter sido despedidos ou recusados de um emprego ou promoção, com base na sua orientação sexual (Herek, 2009; Mays, & Cochran, 2001). O mesmo tipo de condutas foi também encontrado relativamente às/aos transgénero (Badgett, Lau, Sears, & Ho, 2007). É necessário alguma precaução na interpretação dos estudos que demonstram a ausência de diferenças nas experiências laborais entre LGBT e os seus “opostos” heterossexuais. As perceções positivas das minorias acerca do seu trabalho podem relacionar-se com o pouco retorno esperado (e.g. dificuldade no desenvolvimento de carreira ou nível salarial), desse contexto (Drydakis, 2012).

Toda esta moldura discriminatória tem óbvios impactos na qualidade de vida das pessoas com identidades sexuais não-normativas (Mays & Cochran, 2001). Mais ainda quando não existe uma proteção legal (a um nível federal) para os/as trabalhadores/as LGBT com o intuito de prevenir contratações, despedimentos ou assédios arbitrários (Poverny, 2000 cit. in Gates & Mitchell, 2013), tanto nos Estados Unidos como na generalidade dos países europeus. A Diretiva Europeia (2000/78)² contra a discriminação no trabalho baseada na orientação sexual, constitui um passo para o alcance desse objetivo, embora os países ainda pouco tenham feito no sentido de incorporarem a diretiva nas suas legislações nacionais. A proteção legal é relevante, porque apesar de “leis não serem

² Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. [<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>]

sempre suficientes para mudar o dia-a-dia, das experiências vividas pelas pessoas LGB”, as “leis de apoio são, certamente, um começo para criar ambientes que valorizam as contribuições de toda a gente” (Gates & Mitchell, 2013, p.167, tradução livre). Embora estes autores enquadrem apenas o grupo LGB, o presente trabalho considera importante integrar na legislação todos os tipos de diversidade com a finalidade de combater as diversas formas de opressão existentes na sociedade (e. g. transgênero, idosos ou mesmo mulheres heterossexuais).

A forma como as pessoas LGBT se movem e definem é agravada devido ao ambiente heteronormativo, que está presente em todas as áreas da vida e, conseqüentemente, no trabalho. A heteronormatividade refere-se “às inúmeras formas em que a heterossexualidade é produzida como um fenômeno natural, não problemático, tido como certo e comum” (Kitzinger, 2005, p. 478, tradução livre). Deste modo, a heterossexualidade é vista como normativa e os papéis biológicos de gênero encaixam com a sexualidade (Priola, Lasio, De Simone & Serri, 2014). Neste trabalho contestam-se as formas essencialistas, a partir das quais a sexualidade é uma propriedade invariável da pessoa. De acordo com Foucault (1998), a sexualidade é produzida pelo discurso, um meio através do qual opera o poder normativo, construindo relações de poder onde emergem categorias binárias de conhecimento, contextualmente contingentes (e. g. heterossexual/homossexual). A produção da “pessoa homossexual” coloca as identidades sexuais não-normativas, como as LGBT, num grupo desviante em relação ao considerado normal e neutro (a heterossexualidade) (Ozturk & Rumens, 2014). O clima heteronormativo impulsiona as ações discriminatórias supramencionadas, forçando, muitas vezes, os indivíduos LGBT a um silêncio na discussão das suas relações, da sua vida e até no processo de revelação (Ward & Winstanley, 2003). Mesmo em organizações consideradas inclusivas, isto é, com políticas contra a discriminação dos vários tipos de diversidade, os/as trabalhadores/as revelavam como a não-heterossexualidade era inconcebível, demonstrando pouca familiarização e dificuldade em falar destes tópicos ou mesmo referir-se a colegas LGBT (e.g. referir-se a uma mulher bissexual, como “ela era ambas as coisas”) (Priola et al., 2014). Os privilégios da heterossexualidade traduzidos, por exemplo, nas políticas e formas de tratamento dentro das organizações, podem conduzir as pessoas LGBT a adotar comportamentos e valores heterossexuais normativos, por forma a edificar uma identidade “normal” (igual aos heterossexuais) (Rumens & Kerfoot, 2009), reproduzindo as hierarquias de poder heteronormativas.

As desigualdades situadas no contexto da heteronormatividade, têm impacto em dois processos centrais, na construção das identidades não-normativas, que nos permitem esclarecer as experiências LGBT, no trabalho: o *coming out* e a gestão da identidade (sexual).

1.1.1 *Coming out*

O processo de *coming out* (também denominado de revelação), tem sido considerado um dos maiores desafios, no trabalho, para indivíduos com identidades, associadas a estigmas invisíveis, especialmente a orientação sexual (cf. Ragins, 2004; Ragins, Singh & Cornwell, 2007). O *coming out* envolve todo o processo, desde a identificação da pessoa com uma identidade sexual não-normativa (gay, lésbica, bissexual, transgênero ou ainda outras) até à partilha dessa identidade com outros/as (Manning, 2015), assumindo essa partilha interpessoal um papel central. Aliás, na maioria das investigações sobre este tema, a revelação tem sido conceptualizada tendo em conta apenas esta última etapa, já que as suas consequências são mais visíveis.

O ato de *coming out* assume grande importância na vida laboral dos/as trabalhadores/as com identidades sexuais minoritárias, porque permite alcançar um sentido de congruência na construção do self público e privado (Prati & Pietrantoni, 2014), possibilitando uma relação mais honesta com os/as colegas e supervisores/as no trabalho e até com os próprios sentimentos. Como afirmam Ward e Winstanley (2003), não raras vezes, a população LGBT sente-se pressionada pela heteronormatividade, patente no contexto de trabalho, para inventar parceiros heterossexuais e construir uma vida heterossexual fictícia. Ou seja, quando estas/es trabalhadoras/es decidem “sair do armário”, há um sentido de identidade mais coeso, resultante de uma satisfação e confiança mais elevada (Day & Schoenrade, 2000), estimulada, por exemplo, por climas organizacionais inclusivos ou políticas contra a discriminação (Griffith & Hebl, 2002). Apesar dos estudos apontarem sobretudo consequências positivas do processo de *coming out*, têm sido encontradas algumas inconsistências na literatura. Depois do ato de revelação, pessoas LGBT estão mais suscetíveis a serem discriminadas através de discursos homofóbicos ou até despedidas (Ozturk, 2011; Priola et al., 2014).

Além disto, o *coming out* deve ser enquadrado fora do âmbito das abordagens *mainstream*. Estas abordagens assumem que todo o ato de revelação tem um efeito empoderador e de mudança social em si mesmo (Benozzo et al., 2015). Estes autores encaram este processo como uma ação performativa, isto é, construída a partir de discursos

disponíveis na linguagem, sendo por isso uma identidade instável e que não existia antes do início do processo de partilha dessa identidade com outras pessoas. Deste modo, as identidades não-normativas largam a invisibilidade (a ausência de poder) ao revelar-se, mas simultaneamente ficam subjugadas a uma situação de inferioridade, presente na relação hierárquica binária entre heterossexualidade e homossexualidade (Ward & Winstanley, 2003).

Se o *coming out* pode ter consequências positivas e negativas, tanto para o indivíduo (e. g. satisfação ou discriminação) como para a organização (e. g. desempenho ou perda de emprego), este constitui também um processo central para a manutenção ou desafio da estrutura social e das relações de poder aí presentes.

1.1.2 Gestão da identidade (sexual)

A gestão da identidade das/os trabalhadoras/es LGBT está intimamente relacionada com o processo de *coming out*, já que essa gestão é marcada pelas decisões relativas à revelação e as suas consequências. Por isso, a gestão de uma identidade social invisível, como a orientação sexual, é uma questão central, pois há um risco de estigmatização ao mesmo tempo que existem algumas preocupações de autenticidade do self (Clair, Beatty & Maclean, 2005). De acordo com a teoria do estigma, um estigma é uma característica que marca a identidade, porque não se ajusta às normas sociais de uma determinada sociedade (e não por ser uma propriedade inerente ao indivíduo) (Goffman, 1963). Nesta lógica teórica, alguns autores propuseram modelos de gestão de identidade invisíveis, onde se insere a orientação sexual (para uma revisão detalhada ver Croteau, Anderson & VanderWall, 2008). Devido às consequências maioritariamente negativas (ver acima), de possuir uma identidade estigmatizada, as/os trabalhadoras/es LGBT podem optar ou não por revelar a sua orientação sexual, no contexto de trabalho. Deste modo, temos duas grandes estratégias de gestão da identidade: “passar” ou revelar. O *passing* diz respeito a uma avaliação incorreta da pessoa LGBT, pelas outras pessoas, assumindo estas a sua heterossexualidade (Clair et al., 2005). A revelação, traduz-se no ato de *coming out*, isto é, quando o estigma é revelado aos/às outros/as, neste caso a orientação sexual (Ragins, 2008). Dentro das estratégias existem várias táticas que podem ser usadas. Por exemplo, em relação ao *passing*, a pessoa pode optar por fabricar uma identidade falsa, inventando factos da sua vida ou pode ativamente esconder informações pessoais (Clair et al., 2005). Portanto, quando uma pessoa opta por passar como heterossexual, existe uma divisão de identidades. Por outro lado, também existem diferentes modos de revelação. A pessoa pode

optar por normalizar a identidade não-normativa, assimilando a diferença na cultura organizacional (como apresentar a orientação sexual em termos heterossexuais), ou pelo contrário, apresentar a identidade diferenciando-a das restantes, por forma a desafiar as percepções institucionalizadas (Clair et al., 2005).

A escolha da estratégia de gestão é bastante complexa, sendo influenciada por múltiplos aspetos. Além disso, esta tomada de decisão tem consequências importantes, podendo ser intencionais ou não. Quando confrontadas/os com a necessidade de gerir o estigma associado à orientação sexual, as/os trabalhadoras/es LGBT pesam a importância dessa característica para a identidade como um todo, ao mesmo tempo que analisam o apoio percebido dos/as colegas, supervisores/as e da própria organização, por exemplo (Day & Schoenrade, 1997; Griffith & Hebl, 2002; Ragins, 2008). Como consequências, em relação ao *passing*, podemos apontar uma forte pressão emocional, devido à experiência de uma vida dupla (Goffman, 1963). No entanto, algumas pessoas relatam que as experiências de *passing* são vividas de uma forma normal e mundana (Shippee, 2011), afetando o sentido de autenticidade de uma maneira pouco clara. No que concerne à revelação, os riscos de discriminação são elevados, já que comentários insultuosos ou mesmo a negação de uma promoção, por exemplo, podem estar associados à divulgação, no local de trabalho, da identidade sexual (Badgett et al., 2007; Rabelo & Cortina, 2014).

Notavelmente, os processos de *coming out* e de gestão da identidade sexual relacionam-se com as experiências LGBT no trabalho de uma forma interessante e complexa. Por um lado, a revelação da identidade sexual pode afirmar o clima heteronormativo, presente nas organizações. Se o ato de *coming out* pretende apenas o alcance da autenticidade e uma menor pressão psicológica, este tenderá a ser efetuado salientando a normalidade dos aspetos associados ao processo, mantendo e assimilando a diferença na ordem social vigente. Por outro lado, os encontros pessoais que permitem a revelação, podem integrar um processo “onde crenças sobre e atitudes em relação a uma identidade são mediadas e alteradas e políticas e práticas discriminatórias no trabalho são desafiadas e, em alguns casos, modificadas” (Creed & Scully, 2011, p. 409, tradução livre). Esta dualidade normalização/diferenciação é importante para esta investigação, já que pode ou não desafiar o *status quo* e os privilégios dos grupos dominantes.

1.2 Satisfação com o trabalho

A satisfação com o trabalho é um conceito multidimensional, envolvendo relações entre muitas variáveis presentes no contexto laboral. Como um construto com várias dimensões latentes há numerosas possibilidades para a investigação nesta área, não sendo de admirar que este seja um dos temas mais populares do comportamento organizacional (cf. Cunha, Rego, Campos e Cunha & Cabral-Cardoso, 2007). Devido à dispersão existente entre os estudos neste ramo do comportamento organizacional, não existe consenso na definição de satisfação com o trabalho. Um dos autores pioneiros neste ramo considerou que a satisfação consiste numa avaliação subjetiva do próprio indivíduo sobre as experiências de trabalho (Locke, 1976). Esta definição é suficientemente lata para traduzir as várias facetas do conceito de satisfação, visto que pode incluir o salário, as promoções, as características da tarefa ou as relações com outros/as trabalhadores/as (Judge & Klinger, 2008). As medidas objetivas (e. g. salário) têm sido alvo de mais procura científica, pois existe uma tendência para identificar quais os fatores associados a uma maior produtividade. A ideia geral é de que uma maior satisfação gera maior empenho, através de recompensas. No entanto, esta relação não é clara (Lima, Vala & Monteiro, 1994).

Esta tendência tem sido verificada nos poucos estudos desenvolvidos para estudar as questões da satisfação relativas às/aos trabalhadoras/es LGBT. A maioria dos autores centrou as investigações nas diferenças de salário e promoções, ou ainda em medidas externas ao trabalho, como a satisfação geral com a vida (Leppel, 2014). No entanto, alguns têm considerado a relação entre o coming out e apoio de terceiros nesse processo, como colegas e supervisoras/es (e.g. Day & Schoenrade, 1997; Griffith & Hebl, 2002; Ragins, 2004).

Para circunscrever esta grande diversidade da literatura abordam-se brevemente, a seguir, cinco dimensões de satisfação, sendo que quatro delas estão presentes num inventário de satisfação com o trabalho, desenvolvido por Smith, Kendall e Hullin (1969): colegas, supervisor/a, promoções/carreira e salários. A última dimensão abordada é a satisfação com a própria organização. Tenta-se, simultaneamente, (quando possível) relacionar as dimensões da satisfação selecionadas com as experiências LGBT.

1.2.1 Satisfação com salário

Na literatura organizacional é comum encontrar a ideia geral de que o salário é o principal motivador do desempenho profissional. Normalmente assume-se que, uma

percepção positiva do salário gera vários tipos de motivação (e.g. intrínseca e extrínseca), os quais por sua vez se irão refletir nas percepções de justiça nas compensações monetárias e na própria dimensão salarial da satisfação com o trabalho (Stringer, Didham, & Theivananthampillai, 2011). A percepção de justiça nos pagamentos é muito importante, porque os/as trabalhadores/as que percebem a ausência dessa justiça tendem a fazer mais comparações com outros/as trabalhadores/as (dentro e fora da organização) e a sentir que o seu esforço não é recompensado (Stringer et al., 2011). Este aspeto é de central relevância nas experiências laborais da população LGBT, já que as diferenças de salário entre heterossexuais e outras minorias sexuais estão ainda muito presentes (e.g. Badgett et al., 2007). Um estudo com trabalhadores gays encontrou que estes estão ainda sujeitos a discriminação no mercado de trabalho, sendo essa discriminação traduzida nas diferenças de salário entre homossexuais e heterossexuais, o que conseqüentemente reduz a satisfação com o trabalho do primeiro grupo mencionado (Drydakakis, 2012).

1.2.2 Satisfação com promoções/carreira

Usualmente, o sucesso na carreira é equacionado pelas/os trabalhadoras/es através de medidas como o salário e as promoções. Para manter a satisfação com o trabalho, as organizações necessitam de fomentar planos de desenvolvimento de carreira, com o intuito de promover a motivação e o compromisso organizacional, evitando as intenções de saída dos/as seus/as profissionais (Ali, Anis, & Yadav, 2015). As promoções no trabalho podem resultar no desenvolvimento positivo do estatuto social e da vida das/os trabalhadoras/es, refletindo-se numa maior satisfação (Özpehlivan & Acar, 2015). Por isso, as organizações podem, então, utilizar este mecanismo para aumentar a motivação e satisfação das pessoas no trabalho, sendo que este estatuto (inerente às promoções) tem efeitos não só no trabalho, mas também na vida pessoal (Özpehlivan & Acar, 2015). Como mencionado as promoções são uma faceta significativa da carreira profissional, o que afeta vários aspetos da experiência de trabalho, constituindo uma parte vital da mobilidade laboral das/os trabalhadoras/as (Malik, Danish, & Munir, 2012), normalmente associada a aumentos no salário (Miceli & Mulvey, 2000). No que se refere às experiências das minorias sexuais, continuam a surgir evidências de discriminação mesmo nos procedimentos formais das organizações, como a concessão de uma promoção (Badgett et al., 2007). Esta persistência da discriminação limita as possibilidades de satisfação com o trabalho destes grupos minoritários, demonstrando ao mesmo tempo a continuidade das injustiças sociais nos contextos laborais e, por conseguinte, na sociedade em geral.

1.2.3 Satisfação com colegas

O local de trabalho é o lugar onde as pessoas passam a maior parte do seu dia. Por isso, além de se preocuparem em completar as tarefas e responsabilidades, as/os trabalhadoras/es têm de gerir as relações interpessoais com as pessoas que partilham consigo o espaço laboral (Engin & Akgöz, 2013).

Um/a trabalhador/a que pode discutir abertamente os mais variados assuntos com outros/as, então estará mais satisfeito/a com o trabalho (Ehlers, 2003). Um estudo sobre relações de mentoria entre colegas novos/as e outros/as mais experientes, marcadas pela troca de experiências e competências, encontrou que o estabelecimento destas relações conduzem a uma maior satisfação com o trabalho das/os trabalhadoras/es LGBT, submetidos/as a este processo (Hebl, Tonidandel, & Huggs, 2012).

Esta perspetiva pode servir para compreender a satisfação relativa à população LGBT, no trabalho. No sentido em que a satisfação do indivíduo relativamente à relação/comunicação entre vários elementos organizacionais, neste caso os colegas, pode conduzir a relações mais honestas e abertas e a um maior sentido de ajustamento (Hetch, 1978). O estabelecimento de redes sociais e a passagem por um processo de mentoria estão associados a uma maior abertura sobre a orientação sexual no trabalho e, a longo prazo, com efeitos positivos no desenvolvimento da carreira (Day & Schoenrade, 1997).

1.2.4 Satisfação com supervisor/a

Na lógica das relações pessoais no trabalho, uma investigação encontrou que entre colegas, supervisor/a e a própria organização, o suporte providenciado a trabalhadores/as LGB pelas/os supervisoras/es se relacionava mais com a satisfação no trabalho, já que este tipo de suporte está mais relacionado com atitudes específicas em relação ao trabalho (o apoio entre colegas relaciona-se muito com a satisfação geral com a vida) (Huffman, Watrous-Rodriguez, & King, 2008). O apoio do/a supervisor/a funciona através da ajuda prestada na aquisição de competências às/aos subordinadas/os, o reconhecimento de um bom desempenho do trabalho e na importância colocada nos objetivos de carreira dos/as trabalhadores/as sob a sua responsabilidade (Bhate, 2013). Este tipo de supervisão pode, por essas razões, ter um impacto positivo nas experiências quotidianas de trabalho das/os subordinadas/os (Bhate, 2013). Neste sentido, as/os supervisoras/es desempenham um papel crítico na estruturação do ambiente de trabalho e na promoção da satisfação com o

trabalho (Gok, Karatuna, & Karaka, 2015). Esta forma de supervisão positiva influencia, ainda, os julgamentos sobre a organização e o sentido de pertença a esta última, por parte dos/as trabalhadores/as supervisionados/as (Gok et al., 2015). Para o grupo de trabalhadoras/es LGBT esta relação com as/os profissionais que supervisionam o seu trabalho pode representar uma oportunidade de abertura sobre a sexualidade, pois este papel de supervisão pode traduzir a postura da geral da organização sobre vários assuntos (e.g. tolerância sobre a discriminação sexual). Estas oportunidades de divulgação da identidade sexual, apoiadas pela organização estão relacionadas com um aumento da satisfação com o trabalho (Day & Schoenrade, 2000).

1.2.5 Satisfação com a organização

A satisfação com a organização em geral traduz-se em vários fatores. O primeiro a destacar é a cultura organizacional, a qual remete para dimensão subjetiva das crenças e valores partilhados, pelas pessoas de uma mesma organização, as quais guiam e coordenam o comportamento (Schein, 1991). Uma cultura onde existe um ambiente amigável e informal (sem procedimentos formalizados, como o vestuário ou a linguagem) relaciona-se positivamente com a satisfação com o trabalho, demonstrando também uma menor intenção de saída dos/as trabalhadoras/es (MacIntosh & Doherty, 2010).

Em segundo lugar, uma das noções mais importantes para compreender a satisfação das pessoas com as organizações é a identificação organizacional. Trabalhadoras/es, cuja pertença a determinada organização é consistente com a sua autodefinição e valores pessoais, estão mais satisfeitos com o trabalho (Karanika-Murray, Duncan, Pontes, & Griffiths, 2015). Além disso, esta identificação desenvolve-se através de um maior compromisso organizacional, marcado pelo vigor e dedicação ao trabalho (Karanika-Murray et al., 2015).

Outro dos indicadores da satisfação com a organização é proveniente das ações dos/as gestores/as. Um estilo de gestão de apoio, marcado pela comunicação aberta, respeito e reconhecimento podem aumentar consideravelmente a satisfação das trabalhadoras/es com o trabalho (Rad & Yarmohammadian, 2006). Neste sentido, a falta de respeito e consideração, por parte da gestão têm sido apontadas como causas da insatisfação laboral (Rad & Yarmohammadian, 2006).

Por último, a proteção legal contra vários tipos de discriminação também é uma fonte de satisfação com a organização, sobretudo para as minorias sexuais. Na existência expressa destas políticas, há uma maior tendência para revelar o estigma sexual (Clair et

al., 2005). Como referido, a revelação da orientação sexual tem sido associada ao aumento da satisfação com o trabalho (Griffith & Hebl, 2002).

2. Metodologia

2.1 Participantes

Os participantes deste estudo são oito trabalhadores, autoidentificados como gays. Todos os entrevistados vivem e trabalham (ou já tiveram, pelo menos uma experiência de trabalho) em Portugal, estando as suas idades compreendidas entre 26 e 43 anos.

O recrutamento deu-se por conveniência, através da rede de contactos pessoais do investigador. Mais especificamente, pessoas que mantêm contacto com estes trabalhadores pediram a sua colaboração e forneceram uma via de ligação entre o investigador e os participantes. Estabelecido o contacto direto com os entrevistados, o pedido de colaboração foi formalizado, por meio eletrónico, explicando-se brevemente em que consistia o estudo. O recrutamento aconteceu também através da técnica “bola de neve” ou cadeia de informantes, a qual consiste na referência de pessoas com características de interesse para a investigação, por outras que as conhecem (Biernack & Waldorf, 1981). Os primeiros participantes referenciaram outros participantes que, por sua vez, indicaram outros participantes formando uma cadeia de referência de entrevistados.

A procura de novos participantes terminou devido à saturação teórica, isto é, quando os dados obtidos pelas entrevistas passam a apresentar, na perspetiva das/os investigadoras/es, uma certa redundância, não acrescentando informação relevante para o aprofundamento das reflexões do estudo (Fontanella, Ricas, & Turato, 2008).

2.2 Recolha de dados

A metodologia qualitativa foi a selecionada para este estudo, por uma questão de adequação aos objetivos do mesmo. Pretende-se compreender como as pessoas dão sentido ao mundo e experienciam os eventos (Willig, 2010). Além disso, a metodologia qualitativa tem uma preocupação com o carácter sensível que podem ter as experiências de grupos oprimidos e marginalizados (Braun & Clarke, 2013). Interessa aceder às qualidades das experiências e ao significado atribuído aos eventos pelos/as próprios/as participantes (Willig, 2010).

O método de recolha de dados escolhido foi a entrevista semiestruturada, uma vez que esta possibilita aceder em profundidade às experiências e pontos de vista dos participantes (Turner, 2010). A condução das entrevistas foi orientada por um guião, flexível tanto quanto possível. Ou seja, definiram-se, previamente, algumas questões às quais se espera uma resposta de todos os participantes, mas deu-se espaço às especificidades do discurso de cada participante e a um questionamento adicional (quando considerado pertinente) da parte do investigador. As entrevistas pautaram-se por três grandes etapas: os momentos iniciais, onde o propósito era facilitar o conforto e à-vontade do entrevistado, através de uma interação informal; a condução da entrevista propriamente dita, apoiada na exploração das questões do guião; e a finalização, na qual se confere um espaço para informações adicionais de ambas as partes envolvidas e procura-se perceber como se sentiu a pessoa durante a entrevista, fazendo, no final, os devidos agradecimentos (Braun & Clarke, 2013). O guião elaborado (cf. Anexo 1) teve por base a literatura revista sobre as dimensões de satisfação com o trabalho, o que permitiu explorar vários aspetos da vida profissional de cada participante, vividos nas organizações onde desempenham os seus trabalhos (e.g. salário, promoções e relações interpessoais).

As entrevistas foram realizadas em vários locais distintos, de acordo com as disponibilidades dos participantes, tendo uma duração média de 40 minutos. As entrevistas foram gravadas em registo de áudio e transcritas *verbatim*, em fase posterior. Os locais não serão mencionados para manter o anonimato e confidencialidade dos participantes. No entanto, importa referir que todas as entrevistas foram conduzidas com a privacidade necessária, de forma a assegurar a qualidade das mesmas. Forneceu-se a cada participante o consentimento informado (cf. Anexo 2), com o intuito de esclarecer em que consistia a investigação e solicitar autorização para gravação áudio do momento de recolha dos dados.

2.3 Análise de dados

O procedimento escolhido para analisar os dados recolhidos foi a análise temática, método que consiste em identificar, analisar e narrar padrões, organizando e descrevendo em detalhe o conjunto de dados (Braun & Clarke, 2006, 2013). A abordagem da análise foi predominantemente dedutiva, dado o envolvimento com a literatura, em fase precedente aos processos de recolha e análise (Braun & Clarke, 2006).

O método analítico selecionado traduz o posicionamento epistemológico e a grelha de leitura teórica de base deste estudo. Adotou-se uma perspetiva construcionista social,

não essencialista (Braun & Clarke, 2006), a qual considera que os significados e experiências são produzidos e reproduzidos socialmente (Burr, 1995).

O processo de análise seguiu as etapas propostas por Braun e Clarke (2006, 2013), ficando marcado pela flexibilidade e forma recursiva características desta abordagem. Numa primeira etapa - *Familiarização com os dados* – transcreveram-se as entrevistas, iniciando-se o envolvimento com os dados recolhidos. Procedeu-se, ainda, à leitura e releitura dos dados até se encontrar os primeiros significados, registando-se as ideias iniciais. Num segundo momento – *Produção de códigos iniciais* – apontaram-se ideias sobre as características mais interessantes presentes nos dados, de acordo com a interpretação do investigador. Posteriormente, estas ideias foram agrupadas em códigos. Na terceira etapa – *Pesquisa de temas* – agruparam-se os códigos, produzidos na fase antecedente, em unidades de significado mais amplas e abrangentes. Na quarta fase – *Revisão dos temas* – cruzaram-se os temas identificados com os extratos codificados, resultando este momento na produção do mapa temático da análise (cf. Figura 1). Na quinta etapa – *Definição e nomeação dos temas* – refinou-se as especificidades de cada tema, tendo as definições e nomes de cada tema adquirido uma forma mais clara. Na sexta e última fase – *Redação do relatório* – procedeu-se à apresentação dos resultados em formato escrito, incorporando-se os extratos mais relevantes e apelativos na análise final seguinte. Esta análise pretende contar a história dos dados, construída a partir das experiências dos participantes do estudo (Braun & Clarke, 2006, 2013).

3. Resultados e Discussão

Nesta secção apresenta-se a análise dos dados realizada e a discussão dos resultados, de uma forma conjunta. O propósito é criar uma narrativa fluída, que consiga refletir a relação entre a questão e os dados da investigação, discutindo-se os resultados em diálogo com a literatura considerada pertinente. A partir da abordagem analítica identificaram-se três temas e sete subtemas, que se interrelacionam. O primeiro tema orientação sexual (no trabalho): relação entre domínios profissional e privado comporta dois subtemas: a interseção e a separação; o tema estratégias de gestão da identidade (sexual) subdivide-se em três subtemas: revelar, ‘se perguntam...responde’ e o *passing*; o terceiro e último tema normatividade(s) subdivide-se em dois subtemas: heteronormatividade e homonormatividade. A leitura e reflexão da análise ganha sentido apenas quando considerada a interligação de todos os seus elementos, num entrelaçamento temático.

O organizador central dos temas são as experiências de (in)visibilidade, pois a (in)visibilidade da orientação/identidade sexual atravessa todos os discursos dos participantes, acerca das suas experiências no contexto de trabalho. A relação entre o organizador central, temas e subtemas está ilustrada na Figura 1, a qual representa o mapa temático da análise. Para melhor expor o entrelaçamento temático existente na análise apresentam-se também alguns extratos relevantes relativos aos temas e subtemas. Não se exploram os códigos em detalhe para tornar a discussão mais fluída e compreensível. Para uma compreensão mais detalhada de toda a análise, segue em anexo o mapa temático detalhado (cf. Anexo 3)

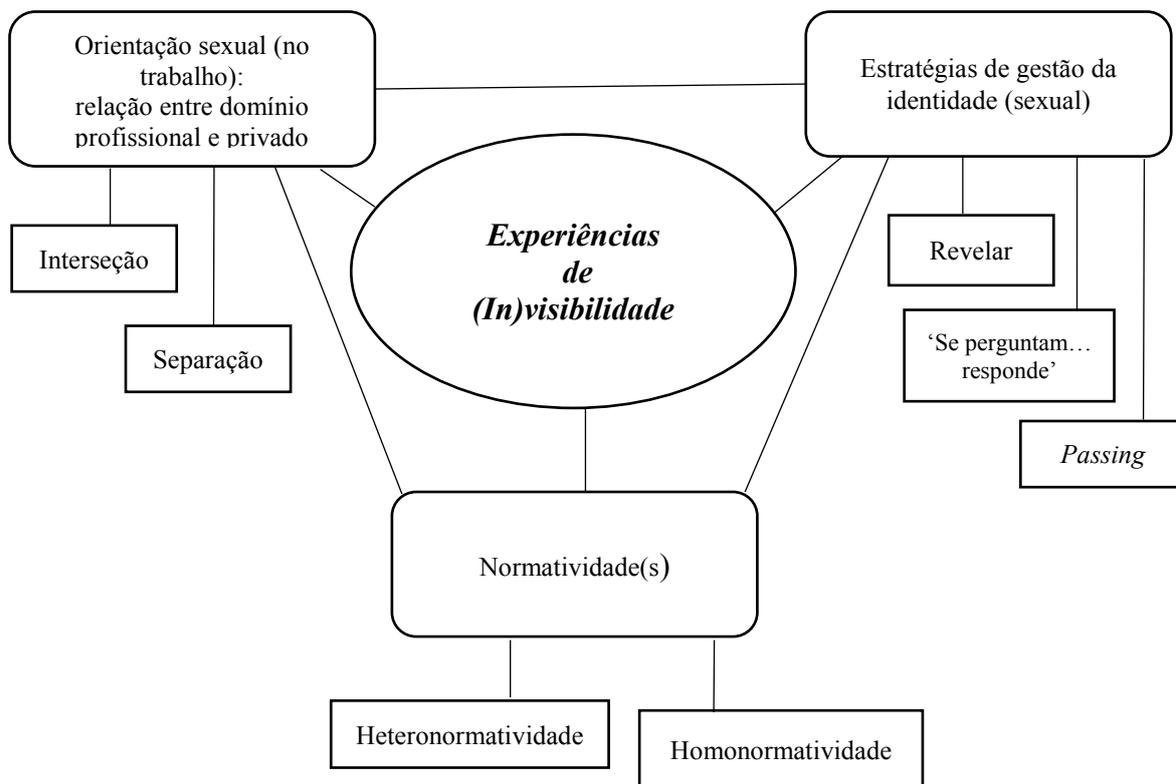


Figura 1. Mapa temático da análise.

3.1 Orientação sexual (no trabalho): relação entre domínios profissional e privado

A análise das experiências de homossexuais no trabalho revela a tendência tradicional para assumir o “sexual” e o “social” como esferas separadas, associando-se campos como a economia ou política social à esfera pública, enquanto a sexualidade é tradicionalmente associada com o domínio privado, considerando-se até como irrelevante para a vida pública (Reingarde, 2010). Deste modo, ser gay no trabalho pode exigir uma negociação cuidadosa relativa ao cruzamento dos “mundos” privado e profissional (Gray, 2013). Tal como refere Gray (2013) o termo ‘privado’ define a parte da vida que se desenrola fora do âmbito do trabalho. O termo ‘profissional’ será utilizado em detrimento de ‘público’, já que este diz respeito a múltiplas atividades não limitadas ao contexto de trabalho. Por essa razão, estes dois termos (profissional e privado) são utilizados neste primeiro tema, que surgiu da análise.

Os discursos dos participantes revelam de que forma esta ligação (ou ausência dela), entre domínios, é construída por eles, salientando as consequências que essa interseção ou separação têm na forma de viver a identidade sexual no trabalho.

3.1.1 Intersecção

A intersecção da vida profissional com a vida privada, salientada por alguns participantes, é marcada pelas amizades estabelecidas (ou não) e o impacto dessa intersecção no desempenho do trabalho em si mesmo. Para estes participantes “vida de trabalho, vida pessoal acabam por se misturar sempre um bocado” (D.D.), revelando-se esta “mistura” uma experiência maioritariamente positiva e sendo construída, sobretudo, pela visibilidade do estigma da orientação sexual (Goffman, 1963).

É comumente assumido que relações interpessoais positivas com quem se partilha o contexto de trabalho, especialmente colegas ou supervisores/as, fomentam o aumento da visibilidade e, conseqüentemente, cruzam de maneira benéfica as vidas profissional e pessoal. Assim, trazer o pessoal para o profissional de forma segura, revelando a orientação sexual, dependerá de um contexto que não estigmatiza as identidades não-heterossexuais e do encorajamento recebido nesse ambiente (Priola et al., 2014). Tradicionalmente, as amizades estabelecidas por homens têm sido consideradas como meramente instrumentais, mas é reconhecido que essas amizades no trabalho possuem qualidades como a intimidade, confiança e aceitação (Rumens, 2010). Os discursos dos participantes revelam como essas amizades, especialmente com os/as responsáveis pelo seu trabalho, permitem o desenvolvimento de uma relação mais íntima e sincera, através da visibilidade da identidade sexual. Estas amizades possibilitam negociar e discutir assuntos de trabalho e pessoais mais abertamente. Todas estas experiências, mencionadas acima, estão ilustradas nos excertos seguintes:

“A parte pessoal e de amizade é muito forte no trabalho. Então, lá está, (...) a questão da orientação sexual como faz parte da nossa identidade...vai ter de vir ao de cima mais cedo ou mais tarde. (...) uma pessoa não consegue criar uma amizade e estar a omitir parte dela, quase o tempo todo. Acaba por se tornar extenuante (...). É por isso que sim, (...) em relação aos meus patrões haveria mais essa preocupação (...) e foi muito natural (...), até parece que fazem o papel de pais e se eu precisar de um sítio para ficar fico a dormir em casa deles e é uma relação mesmo assim.” (D.D.)

“(...) se eu não estivesse à vontade de falar da minha vida pessoal, se calhar, ia estar a trabalhar mais tempo extra, porque não ia ter coragem de dizer que estava a namorar ou ia ter que inventar a dizer que tinha uma namorada para conseguir esse tempo para a vida pessoal. Por isso, também acabou por se tornar importante eu ter que partilhar essa parte.” (D.D.)

De uma forma oposta, a manutenção da invisibilidade também pode servir como ponto de intersecção entre a vida profissional e as questões da orientação sexual, na medida

em que impede a congruência da identidade pessoal (Prati & Pietrantonio, 2014). Esta incongruência tem impactos na relação de amizade estabelecida com as várias pessoas no trabalho (e.g. colegas ou supervisoras/es), como é referido por um dos participantes:

“[A relação] provavelmente até iria melhorar, porque pronto, digamos, estava a ser sincero, não estava a esconder...porque normalmente as pessoas gostam é que as pessoas sejam sinceras (...) e se eu me revelasse (...), se calhar, iria ser benéfico (...)” (J.M.)

“Na relação com os colegas, sim, por exemplo, eu quando, às vezes, as pessoas falam e tudo e, às vezes, sinto-me, como é que hei de explicar, sei lá, triste ou sinto que não estou a ser eu próprio por causa da [orientação sexual] (...) para mim é como uma pedra no sapato para o desenvolvimento de uma relação de amizade.” (J.M.)

No âmbito da interseção, o desempenho do trabalho em si mesmo também é salientado pelos entrevistados. Para eles, a possibilidade de abertura acerca da orientação sexual influencia a forma de realizar o trabalho. Quebrar o ciclo da invisibilidade e silêncio, ultrapassando os medos de violência, preconceito e discriminação podem alterar o *status quo*, ao conceder um espaço para os/as trabalhadores/as LGBT contribuírem positivamente nas realizações laborais (Bell, Özbilgin, Beauregard, & Sürgevil, 2011). Neste sentido, estar num contexto de trabalho onde não há necessidade de esconder informação, pode impulsionar a concentração e a produtividade (Di Marco, Arenas, Munduate, & Hoel, 2015).

Os participantes que romperam a barreira da invisibilidade, permitindo que a maioria das pessoas tivesse conhecimento da sua identidade (sexual), reconhecem benefícios para o desempenho profissional, através da descoberta pessoal e estabelecimento de relações de amizade mais profundas com quem partilham o ambiente de trabalho. Estas consequências da interseção profissional/privado para o desempenho são ilustradas nas unidades de registo seguintes:

“É claro que se eu sentisse que estaria a ser discriminado ou que mandavam bocas ou não sei quê...das duas uma, ou eu próprio saía do trabalho e arranjaría outro trabalho ou, então, com certeza não teria tanta vontade de estar empenhado e dizer: ‘Vou estar eu aqui a dar extra, que às vezes é extra que não é pago, por uma pessoa que nem sequer me aceita. Como é óbvio o facto de eu querer trabalhar mais e melhor e desempenhar bem o meu trabalho, também deve-se à relação de amizade que eu tenho (...), com os responsáveis pelos meus locais de trabalho.” (D.D.)

“Quando é este tipo de trabalho também existe um interesse na pessoa e o que é que motiva. Existem trabalhos que acabam por ser profundos a nível pessoal e nós temos de ir buscar coisas

nossas e, então, o eu falar da minha identidade sexual influenciava porque era mais um fator que a pessoa conhecia de mim. Entrava dentro desse interesse genuíno pela pessoa. (...) Eram pessoas que pelo próprio trabalho e por essa descontração (...) me fizeram chegar a sítios ou improvisações que eu nunca tinha chegado, (...) mas por haver essa abertura a todos os níveis (...) conseguia, se calhar, descobrir coisas sobre mim próprio.” (A.A.)

3.1.2 Separação

Ainda acerca da relação profissional/privado é possível salientar que alguns dos participantes destacam como essa relação é (praticamente) inexistente, funcionando estes dois domínios de forma independente. É importante notar que os discursos organizacionais são construídos dentro e fora das organizações (e.g. amizades no trabalho), sendo as fronteiras das organizações fluidas e instáveis (Ashcraft, 2007 cit. in Rumens, 2010). Deste modo, os cenários organizacionais influenciam discursos e práticas sociais, bem como, estes discursos e práticas podem ter um efeito constitutivo nas organizações (Rumens, 2010). Neste sentido, a dicotomia profissional/privado, que define o contexto de trabalho como um local de aquisição produtiva e alinha as emoções e relações íntimas com o domínio privado, torna-se fútil (Ashcraft, 2000). Esta conceitualização permite compreender como esta separação dos domínios da vida dos participantes se constrói, de uma forma discursiva, como opção voluntária e pessoal, não sendo uma realidade em si mesma.

Esta separação está marcada pela imposição de uma barreira consciente entre a vida de trabalho e vida pessoal e pelas conversas triviais, mantidas no cenário profissional.

Os discursos mais frequentes, para explicar a decisão de não expor a identidade sexual no trabalho, são as razões profissionais – a sexualidade não deve ter qualquer relação com o trabalho (Gusmano, 2008). Uma forma de manter esta distinção passa por dividir amizades de trabalho e amizades fora do trabalho, sendo estas últimas mais íntimas. Com esta estratégia a separação profissional/privado continua ativa, separando, simultaneamente, relações laborais de amizades íntimas (Rumens, 2008). Esta divisão demarcada entre domínios profissional/privado é aparente, nos discursos dos/as trabalhadores/as que escolhem não discutir as suas vidas privadas no trabalho (Gray, 2013). Embora os participantes admitam a existência de espaço para falar e tornar a identidade sexual visível não sentem necessidade de o fazer, considerando esta forma de agir comum e voluntária, como ilustram os seguintes extratos:

“(...) Eu parto um bocadinho o trabalho do fora do trabalho. Foi uma coisa que aprendi a fazer desde o início. (...) Sempre fiz muito isso desde que comecei a trabalhar. Apesar de estar no segundo [ano] de trabalho, desde o início do primeiro que fazia isto, separava muito bem as coisas.” (I.C.)

“Aí, sim, de facto nessa experiência eu sinto que eu tinha uma barreira, um bocadinho mais demarcada e consciente, porque conscientemente, lá está, por haver mais oportunidades (...) para falar acerca de mim, para revelar a minha orientação sexual, ou, epá, aquele rapaz é giro ou assim, nunca o fiz. (...) Numa das experiências essa separação foi mais demarcada e consciente da minha parte.” (C.B.)

“No meu trabalho não sinto...não tenho necessidade de falar sobre o que faço na minha vida pessoal, não é, acho que a vida pessoal é a vida pessoal.” (D.P.)

Ao manter a sua identidade sexual invisível, as trocas sociais com colegas são reduzidas e triviais. Como refere Gray (2013), as/os entrevistadas/os que não se revelaram no trabalho partilhavam muito pouco sobre as suas vidas privadas, com os colegas. Em muitos contextos de trabalho a homossexualidade é aceite de uma forma mitigada. Isto significa que a maioria das pessoas afirma aceitar a homossexualidade, desde que esta não seja “exibida” à sua frente (Ward & Winstanley, 2005). Deste modo, como as conversas sobre sexualidade lembrariam as pessoas da identidade sexual destes trabalhadores gays, o silêncio sobre ela é mantido, reduzindo as partilhas no trabalho a temas “banais”, sem conteúdo íntimo significativo:

“Não falo propriamente muito do que se passa fora do trabalho. Não...vida fora do trabalho pelo menos de eu para eles não há assim grandes partilhas. (...) No almoço em regra não se fala de trabalho. Em regra estamos a falar de coisas banais, conversa só para descontrair.” (I.C.)

“Acho que no fundo é o ambiente normal de trabalho em que as pessoas acabam por partilhar (...) um bocadinho aquela ‘conversa banal’. (...) Pronto tentar estabelecer um diálogo e uma pequena camaradagem. Claro que é sempre uma pequena camaradagem e nunca uma coisa assim muito extraordinária.” (C.B.)

A banalidade das partilhas sociais e a imposição da barreira “voluntária” entre os domínios profissional/privado, presente nos discursos dos participantes, espelha como as práticas discursivas de regulação e restrição, marcadas pela heteronormatividade, mantêm as estruturas de poder. Estas práticas limitam o tipo de conversas, interações e desempenhos no contexto de trabalho (Priola et al., 2014). O silêncio sobre a sexualidade força estes trabalhadores homossexuais à manutenção da invisibilidade e do *status quo*.

3.2 Estratégias de gestão da identidade (sexual)

As organizações onde são desenvolvidas as atividades profissionais caracterizam-se pela multiplicidade de identidades sociais (Irigaray & Freitas, 2013), sendo estas construídas pelos discursos e práticas das interações quotidianas. Gerir a identidade sexual implica “fazer” a sexualidade (ao invés de a ter), sendo esta enquadrada nas normas e expectativas culturais (Miller et al., 2003 cit. in, Gusmano, 2008). A orientação sexual não-normativa pode ser considerada como um estigma social invisível, já que é coletivamente considerada como problemática e exige um ato de revelação para se tornar (re)conhecida (Goffman, 1963). Por isso, a gestão da identidade sexual, no trabalho, é uma questão importante já que pode ter um impacto considerável nas experiências laborais das/os trabalhadoras/es não heterossexuais (e.g. Clair et al., 2005). As minorias sexuais utilizam, então, formas diversas para gerir a informação sobre a sexualidade, implicando isto uma panóplia de decisões (muitas vezes forçadas) sobre revelar ou não o estigma social e sobre o próprio processo de revelação. Nos discursos dos participantes foram encontradas três formas distintas associadas ao *coming out*, as quais constituem os três subtemas associados às estratégias de gestão da identidade: revelar, ‘se perguntam...responde’ e *passing*.

Ao discutir-se estas estratégias é preciso sempre ter presente a performatividade do *coming out*. Isto significa que a revelação é um ato discursivo, não uma verdade descoberta (Ward & Winstanley, 2005). Por essa razão, as formas de gerir a identidade sexual aprofundadas abaixo são possibilidades discursivas, instáveis e não mutuamente exclusivas. Podem, portanto, ser utilizadas de uma maneira fluida, contingente a cada situação vivida no contexto de trabalho.

3.2.1 Revelar

A revelação refere-se ao ato de divulgar uma identidade que de outro modo seria invisível para os/as outros/as, sendo o termo *coming out* normalmente associado à revelação da homossexualidade (Clair et al., 2005). Esta estratégia de gestão incide sobre duas grandes questões nos discursos dos participantes. Os entrevistados que divulgaram a orientação sexual no trabalho explicam a vontade que tinham de contar valorizando as consequências pessoais e interpessoais dessa decisão, mas também colocam ênfase na forma de contar aos/às outros/as a sua orientação sexual.

Como vimos inicialmente, a maioria da literatura deposita no *coming out* um efeito positivo. No contexto organizacional tem sido encontrado que trabalhadoras/es

homossexuais abertos acerca da sua orientação sexual estão mais comprometidos, sentem menor conflito com a organização e maior satisfação com o trabalho (Day & Schoenrade, 1997; Griffith & Hebl, 2002). Estes (e outros) impactos ligados à organização, através do ato de revelação, parecem seguir uma certa lógica já que os participantes cuja identidade é visível no trabalho são os mesmos que constroem um cruzamento entre o âmbito profissional e pessoal, ressaltado no primeiro tema da análise. Nesse sentido, não é surpreendente que a vontade de contar a orientação sexual esteja, nos discursos dos entrevistados, intimamente ligada a consequências mais pessoais. Como argumenta Humphrey (1999) existem algumas razões para revelar a orientação sexual, sendo uma delas ao nível pessoal, marcada pela honestidade e integridade; e outra ao nível profissional, pautada pelas relações abertas com colegas.

Uma pessoa pode escolher revelar informação pessoal com o intuito de ganhar proximidade social, pois essa partilha faz parte do processo de construção das relações interpessoais mais próximas (Clair et al., 2005). Além disso, o *coming out* fomenta a experiência psicológica de autenticidade, evitando a tensão associada ao sentir-se como uma fraude (Goffman, 1963), quando se esconde a orientação sexual. Por isso, a revelação pode trazer uma sensação de alívio e de energia, aumentando também o sentido de afirmação e autoestima (Corrigan & Matthews, 2003; Ragins, 2008). Nas palavras dos participantes, a vontade de contar a orientação sexual guia-se pelos efeitos positivos da visibilidade e pelo alcance de uma abertura pessoal semelhante ao das/os outras/os colegas, no trabalho:

“É mesmo uma questão pessoal de querer estar mais à vontade ou menos, não é...e depois depende (...) se tens um namorado na altura e tens coisas para partilhar sobre, etc...aí é um bocado pessoal. Eu sinto-me muito mais confortável depois das pessoas saberem.” (A.A.)

“Houve um caso em que até durou tempo de mais (...) não tava a ser falado e entretanto já se tinha passado muito tempo e eu próprio sentia essa necessidade de, mesmo fora do contexto, falar para ter essa relação mais próxima com as pessoas.” (A.A.)

“Vemos que as outras pessoas falam abertamente da sua vida pessoal. O facto delas o fazerem também faz pensar, não é, que nós também queremos fazer o mesmo e também queremos partilhar o mesmo. Fazer como as outras pessoas.” (D.D.)

Esta última passagem de um dos participantes sobre a vontade de contar, justifica a forma como o *coming out* é feito por estes trabalhadores gays, que decidiram revelar a sua identidade sexual. O objetivo passa por “fazer como as outras pessoas”, ou seja, alcançar

um certo privilégio dado como natural para quem é heterossexual. Apesar dos impactos pessoais positivos deste ato, este último é concretizado através de uma comparação reforçadora da estrutura binária da sexualidade (hetero vs gay) (Benozzo et al., 2015).

Embora a revelação possa ser realizada sob várias formas discursivas distintas, os participantes adotam uma posição “normalizante” para saírem da invisibilidade salientando as diferenças como algo comum e natural (Clair et al., 2005), destacando, dessa forma, as similaridades entre heterossexuais e gays (Benozzo et al., 2015). Esta naturalidade na forma de contar a orientação sexual às outras pessoas, está presente nos seguintes excertos:

“ Se a pessoa está a falar e diz ‘ai não sei quê’ (...) a falar da vida pessoal e tu vais e dizes ‘ah sim, sim, o meu namorado também...e numa questão de um segundo a pessoa houve aquilo (...) É tipo ‘ah ok’ e a conversa continua, por isso essa tem sido normalmente a aproximação que eu faço, a maneira como eu assumo. Falo da forma mais natural possível.” (D.D.)

“É tão simples como um dia estarem a falar com alguém e dizer ‘ah e tal não tens namorada?’ e eu aí digo ‘ah sim, estou numa relação não sei quê...’ e digo que tenho um namorado (...)” (D.D.)

Esta lógica normalizante assimila a homossexualidade aos pressupostos (hetero)normativos, os quais coincidem com o modelo do gay “aceitável” (Rumens & Kerfoot, 2009) traduzido num modo de vida semelhante ao homem heterossexual marcado, por exemplo, pela monogamia do casal tradicional e respeito pelas normas de género e da classe social (e.g. Duggan, 2002). Por outras palavras, este discurso reforça a homonormatividade, que regula e exclui outras formas de subjetividade sexual (Benozzo et al., 2015), sendo este conceito abordado mais abaixo no último tema da análise.

3.2.2 ‘Se perguntam...responde’

A segunda estratégia de gestão da identidade sexual, presente no discurso dos participantes, foi classificada tendo por base a forma como a revelação é realizada: apenas responder a uma pergunta direta de alguém sobre a orientação sexual. Para estes entrevistados a orientação sexual é apenas uma das partes da sua identidade. Como referem Melton e Cunningham (2014) muitos/as trabalhadores/as LGBT não consideram a identidade sexual como um aspeto muito saliente no trabalho e até na vida pessoal, como ilustra este excerto:

“Nunca tive nenhum problema, (...) também nunca me fez aflição. E nunca tive necessidade de dizer ‘sou gay’ ou dizer ‘ eu não sou gay’, nunca tive necessidade. (...) Também não vou estar a gritar

aos quatro ventos 'sou gay!', porque não é mais do que uma orientação sexual, (...) não é uma coisa que me seja propriamente importante.” (J.Ar.)

Esta estratégia discursiva torna-se importante para demonstrar como o *coming out* deve ser encarado como um processo contínuo e não como uma dicotomia estanque entre estar “fora” ou “dentro do armário”. Depois de revelar o estigma (sexual), a cada novo encontro ou situação no trabalho a pessoa tem de decidir como gere a informação estigmatizante (Goffman, 1963). Como defende Butler (1991) estar visível (fora do armário) depende em alguma medida de estar invisível (dentro do armário), apenas ganhando significado através desta oposição binária. Desta forma, o *coming out* cria uma relação de poder entre hetero e homossexual, marcada pela desigualdade. Os/as heterossexuais têm o privilégio de não ter de declarar a sua identidade sexual: sem “um” ato de revelação é assumida a heterossexualidade (Benozzo et al., 2015).

Nesta lógica, os participantes flutuam entre várias estratégias de revelação e de *passing*, como a cobertura ou a revelação implícita (Griffin, 1992). A primeira define-se como uma espécie de fuga às partilhas sociais, nas quais alguns aspetos da vida pessoal possam ter de ser explicados. De facto, como vimos no primeiro tema, alguns participantes admitem que conversas pessoais mais íntimas são escassas (e.g. I.C.). A segunda estratégia baseia-se na divulgação de pistas a partir das quais as outras pessoas possam deduzir a orientação sexual, embora essa inferência não esteja garantida. Um dos participantes afirmou que fazia publicações regulares nas redes sociais acerca de temas como as questões LGBT ou os feminismos (e.g. J.Ar.).

Em suma, estes trabalhadores estabelecem uma espécie de limbo entre a revelação e o *passing*, ao responderem de forma curta a perguntas diretas sobre a sua orientação sexual, mas admitindo o desconhecimento dessa identidade pela maioria (ou totalidade) dos/as colegas de trabalho. De uma forma geral, permanecem na invisibilidade e continuam vozes silenciosas (Priola et al., 2014; Reingarde, 2010), pouco desafiadoras, da ordem heterossexual privilegiada e assumida como natural. Apesar disto, como mencionado, são trabalhadores sem grandes preocupações em partilhar a sua orientação sexual com outras/os, quando questionados diretamente, atribuindo pouca relevância às questões relacionadas com a sexualidade:

“Não é uma coisa que eu diga tenho que dizer ou tenho de esconder. Perguntas-me ou numa conversa estamos a falar e o tema surge, fala-se do assunto.” (J.Ar.)

“Sei lá, se me perguntarem namoras? Não é o caso, respondo que não simplesmente, mas se namorasse e me perguntassem o nome ou ‘ai podíamos fazer um jantar juntos, íamos os quatro jantar fora, eu levo o meu namorado e tu levas, no caso, o teu’ ...tranquilo diria.” (I.C.)

“Nunca me questionaram, excetuando essa tal colega que é lésbica. Ela foi a única que me disse ‘olha, por acaso, tu és gay?’ e eu ‘sou’, porque ela me perguntou diretamente e eu disse, sem nenhum problema.” (J.Ar.)

3.2.3 *Passing*

O *passing*, tal como as duas estratégias abordadas acima, é também um ato performativo, sendo discursivamente construído nas interações sociais. No que se refere à orientação sexual, o *passing* implica estabelecer uma identidade virtual (Goffman, 1963), traduzida na heterossexualidade presumida dos/as trabalhadores/as não heterossexuais, com o intuito de “aproveitar” os privilégios do grupo dominante (Clair et al., 2005). Pese embora os benefícios destacados pela maioria da literatura sobre o *coming out* em contexto laboral, muitos/as trabalhadores/as continuam a escolher não revelar a identidade sexual a ninguém, no trabalho (Croteau, 1996). Esta realidade realça a importância de compreender como o clima heteronormativo se traduz nos discursos dos participantes que passam por heterossexuais. Neste âmbito, os entrevistados destacam a carga emocional, associada à decisão de manter a identidade sexual invisível, e as consequências antecipadas por eles relativas a um possível ato de revelação.

Mesmo entendendo o *coming out* como performativo, quando uma pessoa LGBT escolhe não revelar a identidade sexual existe uma incongruência entre a subjetividade pessoal e a posição subjetiva, disponível na linguagem, adotada por essa pessoa (Ward & Winstanley, 2005), sendo esta última a que é apresentada nas interações sociais. Por essa razão, ainda que a identidade deva ser entendida como algo fluído e instável, esconder a orientação sexual implica, em certa medida, a vivência de uma “vida dupla”, pois uma parte importante da identidade pessoal é ignorada pelas/os outras/os (Clair et al., 2005; Woods & Lucas, 1993), ao permanecer invisível.

A vida dupla pode ter um tremendo impacto negativo na autoestima e no sentido de valor da pessoa (Ward & Winstanley, 2005). Além disso, o *passing* pode gerar pressões emocionais (Goffman, 1963), sendo comum a pessoa afirmar sentir-se mal por enganar os outros ou demonstrar sentimentos de culpa (Kanuha, 2015). Encobrir a identidade sexual pode conduzir também a um sentido de isolamento e, conseqüentemente dificuldade em estabelecer relações íntimas (Kanuha, 2015), porque a divulgação de informação pessoal é

uma parte essencial no desenvolvimento de relações interpessoais (Clair et al., 2005). Estas reações afetivas em relação ao *passing* estão presentes nos seguintes extratos:

“(...) é aquela sensação de, não sei...não é de culpa, mas (...) de tristeza por causa desse aspeto. Eu não sou uma pessoa que goste de esconder, infelizmente tem de ser (...), mas pronto não me sinto bem com isso.” (J.M.)

“Sinto que existe ali aquela barreira para haver confiança cem por cento com aquela [pessoa] (...)” (J.M.)

Por outro lado, o *passing* pode ser considerado como uma prática mundana, sem grandes consequências emocionais para os/as trabalhadores/as, já que a sexualidade e as relações interpessoais podem ser assuntos pouco típicos das interações sociais (Shippee, 2011). Esta forma de encarar o *passing* implica a separação entre o domínio profissional e o pessoal, onde as relações estabelecidas com colegas são pouco íntimas (Shippee, 2011). Neste caso, esconder a orientação sexual espelha uma experiência de trabalho mais reservada relativamente a aspetos mais íntimos da identidade, mas que é vivida com “normalidade”, sendo os impactos emocionais/psicológicos inócuos, ao nível pessoal:

“Não sinto pressão, nem faço esforço para esconder. Ajo normalmente. (...) Acho que é uma coisa que só me diz respeito a mim. Não tenho que andar a contar a toda a gente, penso eu.” (J.A.)

Quanto às consequências antecipadas, os discursos dos participantes destacam as consequências negativas prováveis em relação a um eventual *coming out*. Como já foi referido algumas vezes anteriormente, a revelação tem sido associada maioritariamente a efeitos positivos (e.g. Day & Schoenrade, 2000). No entanto, apresentar uma identidade sexual estigmatizante abre caminho ao preconceito e discriminação no trabalho (Clair et al., 2005; Ozturk, 2011). Esta discriminação pode tomar uma forma subtil, a partir da qual os/as trabalhadores/as LGBT são sujeitos a discursos homofóbicos (Ozeren, 2014), mesmo dentro de organizações consideradas inclusivas, no que concerne à diversidade (Priola et al., 2014). Por outro lado, a discriminação pode ter impactos formais como a desigualdade de salários (e.g. Dydrakis, 2011). Em linha com a perspetiva da teoria do estigma, trabalhadoras/es homossexuais afirmam estar menos dispostos a revelar a sua orientação sexual quando experienciam ou observam discriminação no trabalho (Ragins & Cornwell, 2001).

A somar a isto, é possível que os efeitos de um ambiente hostil e heterossexista sejam sentidos pelos/as trabalhadores/as com identidades sexuais minoritárias, mesmo que essas identidades estejam ainda na invisibilidade e ninguém tenha conhecimento acerca delas (Ragins & Cornwell, 2001). O medo antecipado das reações negativas à revelação da orientação sexual é suficiente para afetar essa decisão, não sendo necessária a experiência direta ou observada dessas consequências negativas, pelas minorias sexuais (Ragins, 2008). Os seguintes excertos ilustram estes medos antecipados, dos participantes:

“Se entrasse logo de rajada a dizer o que era, se calhar, ia ser um empregado solitário e toda a gente a discriminar-me e tudo (...), pronto e isso eu não gosto. Ninguém quer acho eu.” (J.M.)

“Eu não conto pelo receio de ser discriminado (...)” (J.A.)

“(...) Acho que é um pequeno mecanismo de defesa ou de receios ou de medos, que eu acho que muitos homossexuais (...), têm ou tiveram de, ok, (...) por defeito eu não falo disto e sou encarado de uma forma (...) difusa que sou heterossexual (...), mas também não vou dizer que o sou (...)” (C.B.)

O *passing* como modalidade discursiva do silêncio que nutre a invisibilidade das orientações não heterossexuais, demonstra a visão generalizada de que a homossexualidade é uma questão do foro pessoal, em vez de um assunto que afeta as organizações, instituições e a sociedade (Priola et al., 2014).

3.3 Normatividade(s)

O tema das normatividade(s) está implicitamente presente nos temas analisados anteriormente, referindo-se à construção das normas que dicotomizam as formas de pensar e agir no mundo social. O conceito de norma pode ser entendido através do trabalho seminal de Erving Goffman acerca dos estigmas sociais. Segundo Goffman (1963), o estigma não é algo inerente ao indivíduo (como uma característica física) mas é construído pela sociedade através de certas expectativas, expectativas essas que estabelecem normas e formas de comportamento normativas. Através desta construção social, é possível categorizar as pessoas segundo um binarismo concetual: pessoas “normais” (correspondem às expectativas) e pessoas “desviantes” (violam as expectativas). Este binarismo, não se desenvolve num vácuo social, sendo antes contingente ao momento histórico, crenças e valores partilhados pela maioria das pessoas, numa dada sociedade (Goffman, 1963).

Historicamente, a homossexualidade tem sido considerada uma identidade estigmatizada e discriminada por não se alinhar com as crenças compartilhadas sobre as normas emocionais e afetivas consideradas ideais (Di Marco et al., 2015). Aliás, como sugere Foucault (1990), a invenção da homossexualidade (no século XIX) surge como um projeto discursivo de regulação das subjetividades, onde se define e privilegia a ordem heterossexual, lugar da normalidade, em oposição binária ao definido como homossexualidade, um desvio punível dessa normalidade. É neste sentido de (hetero)normatividade que se estruturam os discursos dos participantes, marcados pela naturalização da heterossexualidade (heteronormatividade) e pela formação de uma normatividade homossexual (homonormatividade), a qual sustém as instituições heterossexistas e procura inclusão dentro delas (Duggan, 2003).

3.3.1 Heteronormatividade

Nos discursos dos participantes, está bem presente como a heterossexualidade é instintiva no pensamento, sendo essa pressuposição encarada como inofensiva. Ao mesmo tempo os entrevistados referem os discursos homofóbicos presentes nas organizações, materializados nas piadas ou comentários pejorativos. Estes discursos fomentam a estigmatização das identidades sexuais não-normativas, refletindo como a heteronormatividade permanece ativa nas interações quotidianas, que se desenrolam no trabalho e na sociedade em geral.

Em muitos contextos, as minorias sexuais continuam invisíveis e quase entidades ‘extraterrestres’ na consciência pública (Ozturk, 2011). Em particular, nos discursos organizacionais, a sexualidade é subscrita de acordo com as normas organizadoras dos contextos sociais, normas essas que são heteronormativas (Gusmano, 2008). Nesta lógica, a heteronormatividade define-se como o reforço das crenças (normativas) acerca do alinhamento do sexo, género e sexualidade, tomado como natural, pelas várias instituições e políticas sociais (Gusmano, 2008). A (pre)suposta heterossexualidade é pensada pelos participantes como algo instintivo, já que é natural o que constitui uma maioria surgir no pensamento sempre em primeiro lugar. Esta visão é também aplicada às interações e tarefas, no contexto de trabalho, como ilustram os discursos seguintes:

“Quer dizer, à partida tu quando vês um rapaz que namora, acaba por ser (...) mais instintivo tu perguntares, ‘olha uma rapariga de sorte ou quem foi a felizarda?’, ou qualquer coisa assim desse

gênero ou como é que ela se chama e não vejo grande mal (...) Até se riem, ah pronto, tens razão podia ser um ele (...)” (I.C.)

“Pronto ela achou que por ser um homem a fazer [a tarefa do trabalho] a um homem que seria menos desconfortável e acredito que talvez fosse menos desconfortável para o doente do que a minha colega, que é gira e tal, fazer-lhe aquilo.” (I.C.)

Como dito por este participante, embora estes discursos não aparentem ter nenhuma consequência eles reforçam a dicotomia hetero/homo, mostrando como a ordem heterossexual é privilegiada, porque está em concordância com falsas pressuposições não sendo necessário nenhum ato de revelação para se tornar conhecida (Benozzo et al., 2015). Com base no exercício de Butler (1999) sobre a arte da paródia, Benozzo et al. (2015) sugerem subverter o discurso normalizador, demonstrando a sua impossibilidade nos discursos marcadamente heteronormativos. Servindo-nos da passagem acima poderíamos hipotetizar a seguinte forma de discurso: “quando vês um rapaz que namora, acaba por ser mais instintivo perguntar “ ‘quem foi o felizardo?’ (...) até se riem, ah pronto tens razão, podia ser uma ela”. Por outro lado, podemos pensar como o exame terá sido mais desconfortável para o doente (ao ser realizado pelo participante), se este é homossexual, o que pode ter sido o caso. Estes exercícios discursivos sustentam um paradoxo demonstrativo do poder das (pre)suposições heteronormativas dominantes acerca da sexualidade, as quais por norma fomentam a invisibilidade das minorias sexuais e limitam a possibilidade de discursos alternativos (Reingarde, 2010).

Além disto, a pressuposição da heterossexualidade torna também o *coming out* algo problemático. A noção de que o *coming out* é um único ato indiferenciado é enganadora, visto ser algo que tem de ser feito a cada nova situação de trabalho (Ward & Winstanley, 2005). Isto é especialmente relevante no cenário laboral, porque as pessoas estão constantemente a fazer face a novas situações, tornando-se comum o regresso ao “armário” – não por escolha, mas pela pressuposição da heterossexualidade pelos/as outros/as (Ward & Winstanley, 2005). Por esta razão, o processo de revelação pode ter de ser iniciado novamente, demonstrando (mais uma vez) o binarismo associado à sexualidade e o privilégio das/os heterossexuais. Esta necessidade da *performance* continuada do *coming out* está presente no excerto seguinte:

“Gostaria (...) que fosse mais visível, porque a partir de uma certa altura torna-se quase cansativo, ter de dizer ‘eu sou homossexual’, porque quase se parte do princípio...é assim a única questão, (...) o não partir do princípio, poderá ser a única coisa. As pessoas partem do princípio que eu sou

heterossexual e começa a cansar um bocadinho ter de dizer esta frase, cada vez que conheço pessoas novas.” (A.A.)

Quanto ao discurso homofóbico, que sustenta a heteronormatividade, este marca muitos cenários organizacionais e, mesmo em empresas nas quais se incluem as minorias sexuais nas políticas de diversidade, ainda são observados comentários homofóbicos e adjetivos pejorativos para se referir aos gays, bem como piadas e brincadeiras de mau gosto (Irigaray & Freitas, 2013). Assim, a homofobia, o ódio e o preconceito estão confortavelmente instalados numa máscara de bom humor (Irigaray & Freitas, 2013). Além disso, o clima heteronormativo envolto em piadas e comentários tornam incerto o efeito “empoderador” do *coming out*, ao criar um ambiente negativo e inseguro, depreciador de outras expressões da sexualidade (Reingarde, 2010).

Piadas e chacotas fazem parte da vida organizacional e do *status quo* e são vistas, por muitos, como inalteráveis e incontestáveis (Priola et al., 2014). Uma maneira de renaturalizar a heteronormatividade é através da utilização do mexerico e do sarcasmo, traduzindo-se na reposição do que é aceite, pelas normas culturais, e o que está de fora das esferas convencionais (Butler, 1997), como é o exemplo da homossexualidade.

Embora, na sociedade atual, se reconheçam muitos avanços em direção à igualdade relativamente à orientação sexual (no trabalho e na vida em geral) é interessante notar como a maioria dos participantes refletem nos seus discursos a homofobia/heterossexismo que permeia o contexto de trabalho, demonstrando como a heteronormatividade é perniciosa ao atuar de uma forma subtil. O discurso homofóbico, capaz de assumir várias formas, está presente nos seguintes excertos:

“(...) sei, pelo menos por notícias que passam na televisão. Eles, às vezes, comentam e (...) dizem assim uns comentários um bocado homofóbicos.” (J.A.)

“(...) de vez em quando havia, num ambiente dos colegas, algumas piadas, pronto. (...) Sim, de vez em quando, no ar havia algumas piadas em relação à orientação sexual (...)” (C.B.)

“Nesse ambiente realmente as conversas fluíam muito mais e davam muito mais aso a piadas, anedotas, a várias coisas, por isso também mais vezes houvesse os tais comentários, ‘ai aquele (...) acho que é paneleiro’, ou o que fosse (...)” (C.B.)

3.3.2 Homonormatividade

A heteronormatividade, que define um poderoso privilégio heterossexual, ganha novos e complexos sentidos com o conceito de homonormatividade. A homonormatividade

implica uma formação normativa que torna a homossexualidade mais aceitável, de acordo com os padrões sociais heteronormativos (Oliveira, Costa, & Nogueira, 2013). Estes padrões normativos envolvem, por exemplo, o foco na família e no casamento tradicionais (Richardson, 2004) e na conformidade com as normas de gênero (Stryker, 2008). A expectativa da conformidade de gênero está presente nos discursos dos participantes ao referirem uma maneira mais feminina de expressão da sexualidade, que encontra mais estigmatização e sofrimento.

Uma apresentação do corpo e da aparência pautada pelo cultivo da distintividade pode ser interpretada como uma versão extrema da homossexualidade masculina, podendo dar origem a visões estereotipadas associadas à feminilidade (Rumens & Kerfoot, 2009). Esta associação ao corpo feminino ameaça a construção da identidade dos gays como profissionais respeitáveis (Rumens & Kerfoot, 2009), originando novas formas possíveis de discriminação. A inconformidade com as normas de gênero expressa pelo vestuário e comportamento, que viola a homonormatividade, está expressa no excerto seguinte:

“(...) em termos de aparência posso ser mais disfarçado em relação a um homem que (...) se veste com roupas que estão na moda tipicamente mais feminina e tem comportamentos mais femininos. Se calhar aí as pessoas já iriam interrogar mais (...), mas lá está, se calhar por isso não tive também problemas. Conheço rapazes, casos de amigos, que trabalhavam (...) e, de facto, alguns deles sofreram uma certa discriminação por serem mais femininos. Por usarem roupas um bocado mais alternativas foram alvos de discriminação, por alguns colegas” (J.Ar.)

Pode tornar-se apelativo ver o vestuário e a aparência como algo trivial, já que parecem enquadrar-se nas nossas noções de como as pessoas se devem comportar. No entanto, estas não são construídas num vácuo social, refletindo estereótipos e expectativas sociais, bem como pressupostos sobre sexualidade, gênero e normas maioritárias (Brower, 2013). Deste modo, acabam por punir qualquer minoria, de que são exemplos os gays (Brower, 2013), sobretudo gays que violam as normas de gênero, através das roupas e comportamentos “femininos”.

A homonormatividade suporta a (re)produção de novos discursos binários, dentro das próprias minorias sexuais ao categorizar uma forma normal da homossexualidade e, por consequência, definindo uma forma anormal de a expressar (Benozzo et al., 2015). O gay, que no contexto de trabalho é respeitável, está em harmonia com as normas que regulam o gênero, a classe social, a raça, a cultura as quais constituem o cidadão “normal” (Benozzo et al., 2015). O gay “normal” constrói-se politicamente coincidindo com o

homem branco, independente, que vive uma sexualidade modelada em torno do casal heterossexual convencional (Duggan, 2003). Esta construção política regula as subjetividades sexuais, excluindo outras formas de expressão da sexualidade possíveis, como o *queer* (e.g. Richardson, 2004)

A procura da inclusão das minorias sexuais no paradigma heteronormativo, torna as heteronormas menos visíveis e identificáveis, o que em conjunto com as políticas neoliberais ocidentais que garantiram alguns direitos às lésbicas e gays, criaram a ideia de que a igualdade foi alcançada (Oliveira et al., 2013).

4. Conclusões

Nesta investigação procuramos compreender mais aprofundadamente como são as experiências no trabalho de homens que se identificam como homossexuais e conhecer a forma como estes participantes lidam com as questões da orientação sexual nesse contexto. Para uma perspetiva inicial mais informada (mas não restritiva) das questões LGBT no trabalho, explorou-se a literatura sobre experiências formais de trabalho (e.g. salários ou promoções), mas também as informais (e.g. relações pessoais), passando por assuntos teóricos centrais acerca da identidade sexual no trabalho, como o *coming out* e a formas de gestão da identidade. Além disso, foi revista literatura organizacional sobre algumas das dimensões que constituem a satisfação no trabalho. Esta revisão, sobre as dimensões de satisfação, serviu como ponto de partida para questionar as vivências dos participantes deste estudo.

No sentido de recolher experiências significativas de homens homossexuais no trabalho foram realizadas oito entrevistas semiestruturadas, as quais permitiram realizar a análise temática detalhada anteriormente, que conta a história das experiências laborais dos entrevistados. Do processo analítico, resultante de um envolvimento muito pessoal com os dados, sobressaíram vários temas e subtemas, todos eles ligados entre si. Como primeiro tema surge a orientação sexual no trabalho, como uma relação entre dois domínios: profissional e pessoal. Este tema engloba os subtemas interseção e separação, cuja análise permite aceder à maneira específica como os participantes experienciam a ligação entre o mundo profissional e a sua vida pessoal. Em segundo lugar, emergiram as estratégias de gestão da identidade sexual, intimamente ligadas à *performance* do *coming out*. Os participantes salientam três estratégias principais para a apresentação (ou não) da orientação sexual não-normativa: a revelação, ‘se perguntam...responde’ (revelar face a uma pergunta direta sobre a orientação sexual) e o *passing*. Estas formas discursivas têm diferentes consequências e implicações, ao nível pessoal, organizacional e até societal. Por último, nos discursos dos participantes encontra-se uma marca indelével das normatividade(s), as quais forçam um binarismo sexual e definem a homossexualidade como “a outra”, sendo esta um desvio ao normativo. Nas normatividade(s) encontram-se a heteronormatividade, naturalizadora da hegemonia heterossexual, e a homonormatividade, que complexifica a ação da heteronormatividade ao dicotomizar a “identidade gay”: o gay bom/aceitável opõe-se ao gay mau/inaceitável, sendo este último associado a um

estereótipo de feminilidade violador das normas de género masculinas. A análise temática desta investigação possibilitou discernir o elemento central, o qual articula os testemunhos dos participantes: a (in)visibilidade das experiências. De facto, a (in)visibilidade da identidade sexual permeia todas as experiências laborais, destacando-se o modo como se cruzam os mundos profissional e pessoal, as formas de gerir a orientação sexual no trabalho e a (re)produção das normatividades. Esta (in)visibilidade marca também as conclusões seguintes.

Importa, antes de mais, mencionar que embora todos os entrevistados tenham sido questionado sobre alguns aspetos de discriminação formal (diferenças de salários e oportunidades de promoção), todos eles afirmaram a ausência deste tipo de discriminação no seu contexto de trabalho. A interpretação destes dados deve ser cuidadosa, porque em muitas organizações a noção de inclusão circunscreve-se na ausência de discriminação formal, ao invés do reconhecimento e valorização da diferença (Pless & Maak, 2004 cit. in Priola et al., 2014). Além disso, é preciso considerar a invisibilidade da maior parte dos participantes, facto que pode atenuar a presença deste tipo de desigualdade. Os espaços profissionais onde a visibilidade das orientações sexuais não-normativas é uma realidade estão marcados por diversos obstáculos à sua integração, de que são exemplo os despedimentos ou recusas de promoção (Carneiro, 2016).

A construção da ligação entre domínios profissional e privado faz-se, na maioria dos testemunhos recolhidos, pela separação destes dois “mundos”. Estes trabalhadores impõem uma barreira, que mantém a identidade sexual no foro privado e promove o silêncio acerca da sexualidade (e.g. Reingarde, 2010). À volta deste silêncio, decorrem conversas triviais que demonstram o funcionamento da heteronormatividade nos espaços profissionais. Mesmo nas ditas organizações inclusivas, onde existem grupos de discussão e suporte LGBT, a sexualidade é um tema marginalizado ou completamente excluído (Priola et al., 2014).

De forma oposta, poucos participantes ligam os dois domínios da sua vida, sendo esta interseção marcada (sobretudo) pela visibilidade e os seus benefícios. Neste sentido, trazer assuntos íntimos para a esfera pública do trabalho parece beneficiar a construção de amizades e o próprio desempenho profissional (Clair et al., 2005; Di Marco et al., 2015), assente na revelação do estigma sexual às/aos colegas e supervisoras/es. Neste caso, o *coming out* terá um efeito no aumento da confiança e aceitação, por parte das pessoas que partilham o trabalho com estes trabalhadores gays.

A visibilidade, deste pequeno número de participantes, é marcada pela estratégia discursiva da revelação da orientação sexual. Contudo, como referido, a *performance* do *coming out* afigura-se ainda um caminho problemático (Benozzo et al., 2015), pois é normalizada através da assimilação da diferença na cultura organizacional (Clair et al., 2005), a qual é marcadamente heteronormativa. Esta heteronormatividade disciplina as identidades sexuais, definindo, por exemplo, uma forma normal e aceitável da expressão da homossexualidade (Benozzo et al., 2015), criando novos de tipos de normatividade (homonormatividade). Por outro lado, não obstante alguns efeitos positivos da revelação da identidade sexual, a maioria dos participantes desta investigação fazem uso de estratégias de gestão da identidade que têm como objetivo principal esconder a orientação sexual. A resposta somente a perguntas diretas sobre a orientação sexual e, especialmente, o *passing* refletem o silêncio “forçado” das minorias sexuais. Esta invisibilidade pode ter consequências emocionais e psicológicas importantes ao nível pessoal, como o sentido de isolamento e tristeza (Kanuha, 2015). No entanto, o *passing* pode ser naturalizado na experiência quotidiana e vivido sem consequências pessoais. Numa perspetiva social, esta forma de experienciar o *passing* pode ser ainda mais problemática, pois mantém a vida profissional e pessoal futilmente separada (Ashcraft, 2000) e mostra como a opressão da hegemonia heterossexual pode passar despercebida, sendo reproduzida mesmo pelas pessoas oprimidas pela ordem dominante (Oliveira et al., 2013).

Desta forma, podemos afirmar que apesar da visibilidade ter aumentado em todos os contextos, dos avanços da legislação e o facto da sociedade considerar qualquer expressão de discriminação às minorias inaceitável, ainda é possível encontrar diferentes formas de discriminação sobre as minorias sexuais (Di Marco et al., 2015).

A questão da (in)visibilidade não é uma questão de absolutos, devido ao carácter discursivo e *performatizado* do *coming out* (Ward & Winstanley, 2005). Por esta razão, o *passing* e a revelação podem ocorrer quase simultaneamente num contexto de trabalho. Neste sentido, a pressuposição da heterossexualidade é uma constante, sendo a (in)visibilidade no âmbito profissional, em certa medida, uma certeza. A (pre)suposta heterossexualidade é pensada pelos participantes como inofensiva, mas a generalizada ausência das minorias sexuais da consciência pública (Ozturk, 2011) reproduz o binarismo das categorias sexuais, limitando a possibilidade da emergência de discursos desafiadores da heteronormatividade (Reingarde, 2010). A naturalização da heterossexualidade como única possibilidade de expressão sexual possibilita a persistência de discursos homofóbicos nas organizações, os quais surgem mascarados de bom humor (Irigaray & Freitas, 2013).

Estes discursos, materializados em piadas ou comentários, que marginalizam a homossexualidade servem ainda para reedificar as (hetero)normas sociais definindo o que é convencionalmente aceite e o que não é (Butler, 1997), estando a homossexualidade integrada no segundo domínio. O espectro da (hetero)normatividade é ainda mais penalizador quando passa a qualificar numa dicotomia duas formas de sexualidade gay. Ser gay passa a ser aceitável, desde que essa identidade esteja circunscrita ao modelo de masculinidade heterossexual (Benozzo et al., 2015). Esta lógica normalizadora tenta assimilar gays e heterossexuais, através de um discurso de constituição do cidadão gay respeitável (Richardson, 2004), assente na lógica da vida familiar tradicional e heterossexualizada (Carneiro, 2016). Estes discursos podem representar uma forma de regulação das subjetividades sexuais (Benozzo et al., 2015), excluindo (muitas) outras expressões possíveis de sexualidade, de que é exemplo a promiscuidade *queer* (e.g. Richardson, 2004).

A análise sistematizada dos testemunhos dos participantes permite concluir que a (in)visibilidade pauta toda a experiência de trabalho destes trabalhadores homossexuais e define um duplo padrão avaliativo da competência profissional, que os penaliza. Embora os entrevistados salientem que o conta no trabalho é somente a qualidade com que o executam (e.g. D.D., D.P. e J.M.), a preocupação inerente à gestão das (in)visibilidades em contextos profissionais estigmatizantes das orientações sexuais não-normativas coloca-os numa posição desfavorecida, logo à partida. Por isso, mesmo que os critérios avaliativos do desempenho estejam baseados na competência, o que muitas vezes não acontece, o caminho a percorrer por estes/as trabalhadores/as para o alcance de ótimos desempenhos profissionais, segundo os parâmetros de avaliação, é sempre mais longo e sinuoso, estando marcado pelo privilégio da heterossexualidade. Torna-se, por isso, imprescindível pensar em formas de mudar a visão de que o desejo e a atração, quer sejam “normativos” ou “minoritários” possam determinar a qualidade do trabalho humano (Carneiro, 2016).

Destas conclusões surgem algumas implicações práticas para as organizações, as quais requerem a formação de todos os agentes organizacionais (trabalhadoras/es, supervisoras/es e gestoras/es), contempladas normalmente nas atividades de recursos humanos. Segundo Griffith e Hebl (2002), a formação para a diversidade necessita de contemplar as questões específicas da orientação sexual, considerando estratégias para educar os trabalhadores sobre as questões relativas à orientação sexual, fomentar o clima de aceitação e articular políticas que claramente indicam que a discriminação não é tolerada.

No nosso entender, não basta apenas formar para a diversidade. É necessário desconstruir o conceito diversidade, dando-lhe novos significados, porque este está normalmente assimilado no simples reconhecimento das diferenças, continuando a construir essas diferenças como ontologia (Benozzo et al., 2015). Nas organizações a diferença é, por vezes, incluída mas continua a ser tratada como propriedade invariável das pessoas, mantendo-se as assimetrias e privilégios da ordem dominante.

Com base no trabalho de Grave (2016) sobre as desidentificações de género, propomos um desafio *queer* na concetualização das formações dos agentes organizacionais sobre as sexualidades. O objetivo passa por concetualizar um género e sexualidade humanas, “desidentificando-as” das categorias binárias, restritivas da expressão das múltiplas identidades sexuais (e de género) possíveis. Nesta lógica, acreditamos que a desconstrução e subversão da heteronormatividade, que impõe fronteiras identitárias, possam ser um ponto de partida formativo, para a promoção da mudança social e organizacional (Benozzo, et al., 2015). Esta base formativa que deverá tornar consciente uma “verdadeira” inclusão da diversidade de expressões pode também permitir uma real aplicação das políticas antidiscriminação, cujo valor é de natureza simbólica (MacLean, 2003). Como é destacado pelos participantes existe ainda um foço entre o que constitui a política decretada e a sua aplicação prática, exigindo-se mudar mentalidades para encurtar essa distância (e.g. D.D e J.A.). Acreditamos que o trabalho para a “desidentificação” da sexualidade com as categorias binárias, possa contribuir para tornar os processos formais (como contratação, promoção e compensação salarial) mais justos, além de proporcionar uma maior inclusão das minorias sexuais nas experiências de trabalho, em geral.

No que concerne às limitações deste estudo é preciso desde logo mencionar que as experiências de trabalho dos participantes poderão não representar a generalidade das experiências dos trabalhadores gays, muito menos as experiências laborais de outras identidades sexuais como lésbicas, bissexuais, transgénero ou mesmo *queer*. Outra limitação a destacar relaciona-se com a disparidade das ocupações profissionais dos entrevistados. Todos os participantes são profissionais de áreas diversas, cujas especificidades podem influenciar as suas vivências pessoais e laborais, facto sobre o qual o presente estudo não se debruçou. Importa ainda salientar que estes homens homossexuais possuem também outras categorias de pertença. Pessoas pertencentes a um ou mais grupos de pertença podem experienciar opressão, que resulta da interseccionalidade dessas pertenças (Nogueira, 2013). A perspetiva interseccional das identidades não foi abordada nesta investigação. Por último, ainda no âmbito das limitações, é importante referir que a

realização da dissertação ocorreu em simultâneo com outras atividades académicas, podendo esta simultaneidade ter impedido o aprofundamento de algum aspeto relevante do estudo.

Relativamente a investigações futuras propomos que se procure conhecer as experiências de trabalho de outras formas de expressão sexual, patentes no acrónimo LGBT e outras ainda possíveis. Será também necessário considerar como diversas pertenças sociais (e.g. sexualidade e nacionalidade) conduzem a diferentes formas de “fazer” as identidades nos contextos de trabalho, bem como tentar compreender como as especificidades de cada contexto profissional influenciam as vivências desses/as trabalhadores/as.

Pensamos que, ao longo deste trabalho, contribuímos para aumentar a visibilidade das experiências profissionais das pessoas não heterossexuais e acreditamos que o acesso a estas histórias de vida é um passo importante, no caminho para a mudança. Conferir visibilidade pode reduzir a discriminação e aumentar a justiça social, através da consciencialização e contacto interpessoal. No testemunho de um dos participantes encontramos uma pista sobre esta visibilidade e como ela pode funcionar:

“(...) o que vai fazer as pessoas mudar de pensamento tem a ver com visibilidade. (...) Se for um assunto que é invisível as pessoas sabem, mais ou menos, o que é ser gay, lésbica, transexual mas nunca viram nada nem sabem de que é que estão a falar, estão sempre a falar de um conceito abstrato e discriminar um conceito abstrato é muito fácil. Mas quando é o teu pai, quando é o teu irmão, quando é a tua tia, quando é o teu professor, quando é a tua colega de trabalho, já são nomes, já são pessoas. Já é mais difícil discriminar, porque são pessoas que tu conheces.” (D.D.)

A visibilidade, baseada num maior conhecimento e espírito crítico, pode funcionar como o mote para que haja uma real inclusão de todos os tipos de sexualidade. Nesse sentido, as experiências positivas de trabalho (e não só) poderão tornar-se progressivamente um direito de muitos/as e não um privilégio de poucos/as.

Por esta contribuição, pensamos que os objetivos propostos para esta investigação foram cumpridos.

Referências bibliográficas

- Ali, M., Anis, M., & Yadav, A. (2015). Antecedents of job satisfaction: A case study of hospital's employees of Pakistan. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(12), 350-360.
- American Psychological Association. (2008). *Answers to your questions: For a better understanding of sexual orientation and homosexuality*. Washington, DC: Author. Disponível em: www.apa.org/topics/orientation.pdf
- Ashcraft, K. L. (2000). Empowering 'professional' relationships: Organizational communication meets feminist practice. *Management Communication Quarterly*, 13(3), 347-392.
- Badgett, M. V. L., Lau, H., Sears, B., & Ho, D. (2007). *Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination*. Los Angeles: The Williams Institute. Disponível em: <https://escholarship.org/uc/item/5h3731xr#page-1>
- Bell, M. P., Özbilgin, M. F., Beauregard, T. A., & Sürgevil, O. (2011). Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: Strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees. *Human Relation*, 50, 131-146.
- Benozzo, A., Pizzorno, M. C., Bell, H., & Koro-Ljungberg, M. (2015). Coming out, but into what? Problematizing discursive variations of revealing the gay self in the workplace. *Gender, Work & Organization*, 22(3), 292-306.
- Bhate, R. (2013). *Supervisor suportiveness: Global perspectives*. Boston: Sloan Center on Aging & Work at Boston College. Disponível em: http://www.bc.edu/content/dam/files/research_sites/agingandwork/pdf/publications/QI3_SupervisorSupport.pdf
- Biernacki, P. & Waldorf, D. (2012). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods and Research*, 10(2), 141-163.
- Brandão, A. M. (2013). 'Pequenas coisas': Gerindo o homo-erotismo no local de trabalho. *Sociedade e Trabalho*, 42, 7 – 18.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. Los Angeles: Sage Publications.

- Brower, T. (2013). What's in the closet: Dress and appearance codes and lessons from sexual orientation. *Equality, Diversity & Inclusion: An International Journal*, 32(5), 491-502.
- Burr, V. (1995). *An introduction to social constructionism*. London: Routledge.
- Butler, J. (1991). Imitation and gender insubordination. In D. Fuss (Ed.), *Inside/out: Lesbian theories, gay theories* (pp.13-31). New York: Routledge.
- Butler, J. (1997). *Excitable speech: A politics of the performative*. London: Routledge.
- Carneiro, N. (2016). De uma igualdade (ainda) tão desigual: As outras orientações sexuais e identidades de gênero no trabalho. *Working Generation: no trabalho e na vida*. Disponível em: https://issuu.com/workinggeneration/docs/revista_wg_2
- Carpenter, C. (2008). Sexual orientation, income, and non-pecuniary economic outcomes: New evidence from young lesbians in Australia. *Review of Economics of the Household*, 6, 391-408.
- Clair, J. A., Beatty, J. E., & MacLean, T. L. (2005). Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, 3(1), 78-95.
- Corrigan, P. W., & Matthews, A. K. (2003). Stigma and disclosure: Implications for coming out of the closet. *Journal of Mental Health*, 12(3), 235-248.
- Creed, W. E. D., & Scully, M. A. (2011). Songs of ourselves: Employees' deployment of social identity in workplace encounters. *Journal of Management Inquiry*, 20(4), 408-429.
- Croteau, J. M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay and bisexual people: An integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 195-209.
- Croteau, J. M., & Lark, J. S. (2009). On being lesbian, gay or bisexual in student affairs: A national survey of experiences on the job. *NASPA Journal*, 46(3), 382-394.
- Croteau, J. M., Anderson, M. Z., & VanderWall, B. L. (2008). Models of workplace sexual identity disclosure and management. *Group & Organization Management*, 33(5), 532-565.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (6ª Ed.). Lisboa: Editora RH.
- Day, N. E., & Schoenrade, P. (1997). Staying in the closet versus coming out: Relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. *Personnel Psychology*, 50, 147-163.

- Day, N. E., & Schoenrade, P. (2000). The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees. *Personnel Review*, 29(3), 346-363.
- Dejours, C. (1993). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In J. Chanlat (Org.). *O indivíduo na organização* (pp. 149-173). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2011). Psicopatologia do trabalho – psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 7(1), 13-16.
- Di Marco, D., Arenas, A., Munduate, L., & Hoel, H. (2015). Coming out strategies of lesbians and gays at work. *Revista de Psicología Social*, 30(1), 122-151.
- Drydakis, N. (2011). Women's sexual orientation and labor market outcomes in Greece. *Feminist Economics*, 17(1), 89-117.
- Drydakis, N. (2012). Sexual orientation and labour relations: New evidence from Athens, Greece. *Applied Economics*, 44, 2653-2665.
- Duggan, L. (2002). The new homonormativity: The sexual politics of neoliberalism. In R. Castronovo e D. D. Nelson (Eds.), *Materializing democracy: Towards a revised cultural politics*. Durham, NC: Duke University Press.
- Duggan, L. (2003). *The twilight of equality: Neoliberalism, cultural politics and the attack on democracy*. New York, NY: Beacon.
- Ehlers, L. N., (2003). *The relationship of communication satisfaction, job satisfaction, and self-reported absenteeism*. Dissertação de mestrado, Universidade de Miami, Miami, Flórida, Estados Unidos da América. Disponível em: https://etd.ohiolink.edu/rws_etd/document/get/miami1050329102/inline
- Engin, E., & Akgöz, B. E. (2013). The effect of communication satisfaction on organizational commitment. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 14(2), 109-124.
- Fontanella, B. J., Ricas, J., & Turato, E. R. (2008). Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: Contribuições teóricas. *Cadernos de Saúde Pública*, 24(1), 17-27.
- Foucault, M. (1990). *The history of sexuality* (Vol. 1). London: Vintage Books.
- Foucault, M. (1998). *A história da sexualidade: o uso dos prazeres*. (M. T. C. Albuquerque, Trad., Vol. 2). Rio de Janeiro: Edições Graal.
- Gates, T. G., & Mitchell, C. G. (2013). Workplace stigma-related experiences among lesbian, gay, and bisexual workers: Implications for social policy and practice. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 28, 159-171.

- Gergen, K. J. (1973). Social psychology as history. *Journal of Personality and Social Psychology, 26*(2), 309-320.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: notes on the management of spoiled identity*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Gok, S., Karatuna, I., & Karaca, P. O. (2015). The role of perceived supervisor support and organizational identification in job satisfaction. *Procedia – Social and Behavioral Sciences, 177*, 38-42.
- Grave, A. R. G. (2016). *Desidentificações de género: Discursos e práticas*. (Dissertação de mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal.
- Gray, E. M. (2013). Coming out as a lesbian, gay or bisexual teacher: Negotiating private and professional worlds. *Sex Education, 13*(6), 702-714.
- Griffin, P. (1992). From hiding out to coming out: Empowering lesbian and gay educators. In K. M. Harbeck (Ed.), *Coming out of the classroom closet* (pp. 167-196). Binghamton, NY: Harrington Park Press.
- Griffith, K. H., & Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: “Coming out” at work. *Journal of Applied Psychology, 87*(6), 1191-1199.
- Gusmano, B. (2008). Coming out or not? How nonheterosexual people manage their sexual identities at work. *Journal of Workplace Rights, 13*(4), 473-96.
- Hebl, M. R., Tonidandel, S., & Ruggs, E. N. (2012). The impact of like-mentors for gay/lesbian employees. *Human Performance, 25*, 52-71.
- Herek, G. M. (2009). Hate crimes and stigma-related experiences among sexual minority adults in the united states: Prevalence estimates from a national probability sample. *Journal of Interpersonal Violence, 24*(1), 54-74.
- Hetch, M. L. (1978). Measures of communication satisfaction. *Human Communication Research, 4*(4), 350-368.
- Hollis, L. P., & McCalla, S. A. (2013). Bullied back in the closet: Disengagement of LGBT employees facing workplace bullying. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture, 4*(2), 6-16.
- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M., & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? *Human Resource Management, 47*(2), 237-253.
- Humphrey, J. C. (1999). Organizing sexualities, organized inequalities: Lesbians and gay men in public service occupations. *Gender, Work and Organization, 6*, 134-151.

- Irigaray, H. A., & Freitas, M. E. (2013). Estratégias de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. *Psicologia Política, 13*(26), 75-92.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: subjective well-being at work. In M. Eid, & R. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). New York: Guilford Publications.
- Kanuha (2015). The social process of “passing” to manage stigma: Acts of internalized oppression or acts of resistance? *The Journal of Sociology & Social Welfare, 26*(4), 27-46.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology, 30*(8), 1019-1033.
- Kitzinger, C. (2005). Heteronormativity in action: Reproducing the heterosexual nuclear family in after-hours medical calls. *Social Problems, 52*(4), 477-498.
- Klawitter, M. (2015). Meta-analysis of the effects of sexual orientation on earnings. *Industrial Relations, 54*(1), 4-32.
- Kuabara, P. S. S., & Sachuk, M. I. (2012). Apontamentos iniciais sobre a gestão da diversidade: Dilemas e significados. *Cesumar: Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, 17*(1), 9-29.
- Kuyper, L. (2014). Differences in workplace experiences between lesbian, gay, bisexual, and heterosexual employees in a representative population study. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity, 2*(1), 1-11.
- Leppel, K. (2014). Does job satisfaction vary with sexual orientation? *Industrial Relations, 53*(2), 169-198.
- Levine, L. P., & Leonard, R. (1984). Discrimination against lesbians in the work force. *Signs: Journal of Women in Culture and Society, 9*(4), 700-710.
- Lima, M. L., Vala, J., & Monteiro, M. B. (1994). *Psicologia social e das organizações: estudos em empresas portuguesas*. Lisboa: Celta Editora.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sports Management Review, 13*, 106-117.

- MacLean, T. (2003, August). How structural decoupling facilitates organizational misconduct. In *Academy of Management Proceedings* (pp. G1-G6). Academy of Management.
- Malik, M. E., Danish, R. Q., & Munir, Y. (2012). The impact of pay and promotion on job satisfaction: Evidence from higher education institutes of Pakistan. *American Journal of Economics, Special Issue*, 6-9.
- Manning, J. (2015). Communicating sexual identities: A typology of coming out. *Sexuality & Culture*, 19, 122-138.
- Mays, V. M., & Cochran, S. D. (2001). Mental health correlates of perceived discrimination among lesbian, gay, and bisexual adults in the United States. *American Journal of Public Health*, 91(11), 1869-1876.
- Melton, E. N., & Cunningham, G. B. (2014). Examining the workplace experiences of sport employees who are LGBT: A social categorization theory perspective. *Journal of Sport Management*, 28, 21-33.
- Miceli, M.P., & Mulvey, P. W. (2000). Consequences of satisfaction with pay systems. *Industrial Relations*, 39, 62 – 87.
- Moita, G. (2006). A patologização da diversidade sexual: Homofobia no discurso de clínicos. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 76, 53-72.
- Nogueira, C. (2013). A teoria da interseccionalidade nos estudos de género e sexualidades: Condições de produção de “novas possibilidades” no projeto de uma psicologia feminista crítica. In A. L. Brizola, A. V. Zanella & M. Gesser (Orgs.), *Práticas sociais, políticas públicas e direitos humanos* (pp. 227-248). Florianópolis: Abrapso/Nuppe/CFH/UFSC.
- Oliveira, J. M., Costa, C. G., & Nogueira, C. (2013). The workings of homonormativity: lesbian, gay, bisexual, and queer discourses on discrimination and public displays of affections in Portugal. *Journal of Homosexuality*, 60, 1475-1493.
- Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215.
- Özpehlivan, M., & Acar, A. Z. (2015). Assessment of a multidimensional job satisfaction instrument. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 210, 283-290.
- Ozturk, M. B. (2011). Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. *Human Relations*, 64(8), 1099-1118.

- Ozturk, M. B., & Rumens, N. (2014). Gay male academics in UK business and management schools: Negotiating heteronormativities in everyday work life. *British Journal of Management*, 25, 503-517.
- Prati, G., & Pietrantonio, L. (2014). Coming out and job satisfaction: A moderated mediation model. *The Career Development Quarterly*, 62, 358-371.
- Priola, V., Lasio, D., De Simone, S., & Serri, F. (2014). The sound of silence. lesbian, gay, bisexual and transgender discrimination in 'inclusive organizations'. *British Journal of Management*, 25, 488-502.
- Rabelo, V. C., & Cortina, L. M. (2014). Two sides of the same coin: Gender harassment and heterosexist harassment in LGBTQ work lives. *Law and Human Behavior*, 38(4), 378-391.
- Rad, A. M. M., & Yarmohammadian, M. H. (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19(2), 11-28.
- Ragins, B. R. (2004). Sexual orientation in the workplace: The unique work and career experiences of gay, lesbian and bisexual workers. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 23, 35-120.
- Ragins, B. R. (2008). Disclosure disconnects: Antecedents and consequences of disclosing invisible stigmas across life domains. *Academy of Management Review*, 33(1), 194-215.
- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244-1261.
- Ragins, B. R., Singh, R., & Cornwell, J. M. (2007). Making the invisible visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1103-1118.
- Reingarde, J. (2010). Heteronormativity and silenced sexualities at work. *Culture & Society: Journal of Social Research*, 1(1), 83-96.
- Richardson, D. (2004). Locating sexualities: From here to normality. *Sexualities*, 7(2), 391-411.
- Rumens, N. (2008). Working at intimacy: Gay men's workplace friendships. *Gender, Work and Organization*, 15, 9-30.
- Rumens, N. (2010). Workplace friendships between men: Gay men's perspectives and experiences. *Human Relations*, 63(10), 1541-1562.

- Rumens, N., & Kerfoot, D. (2009). Gay men at work: (Re)constructing the self as professional. *Human Relations*, 62(5), 763-786.
- Schein, E. H. (1991). The role of the founder in the creation of organizational culture. In P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg, & J. Martin (Eds.), *Reframing organizational culture* (pp. 14–25). Beverly Hills, CA: Sage.
- Shippee, N. D. (2011). Gay, straight, and who I am: Interpreting passing within the frames for everyday life. *Deviant Behavior*, 32, 115-157.
- Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Stryker, S. (2008). Transgender history, homonormativity, and disciplinarity. *Radical History Review*, 100, 145-157.
- Stringer, C., Didham, J., & Theivananthampillai, P. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8(2), 161-179.
- Tebaldi, E., & Elmslie, B. (2006). Sexual orientation and labour supply. *Applied Economics*, 38(5), 549-562.
- Turner, D. W. (2010). Qualitative interview design: A practical guide for novice investigators. *The Qualitative Report*, 15(3), 754-760.
- Ward, J. & Winstanley, D. (2005). Coming out at work: Performativity and the recognition and renegotiation of identity. *The Sociological Review*, 53, 447-475.
- Ward, J., & Winstanley, D. (2003). The absent presence: Negative space within discourse and the construction of minority sexual identity in the workplace. *Human Relations*, 56(10), 1255-1280.
- Willig, C. (2010) *Introducing qualitative research in psychology*. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Woods, J. D., & Lucas, J. H. (1993). *The corporate closet: The professional lives of gay men in America*. New York: Macmillian.

Anexos

Anexo1. Guião orientador da entrevista

1- Salário

Sente-se satisfeito com o seu salário? Na sua opinião, existe discriminação sexual, com base no salário? Como foi/tem sido a sua experiência?

2- Promoções/Carreira

Sente-se satisfeito com as oportunidades de promoção no seu trabalho? Na sua opinião, existe discriminação sexual, no que respeita às possibilidades de promoção/ascensão na carreira? Como foi/tem sido a sua experiência?

3- Colegas

Como é a sua relação com os colegas?

a) A orientação sexual desempenha algum papel, nesta relação? Se sim, de que maneira?

4- Supervisores/as

Que papel assume o/a seu/sua supervisor/a?

a) Essa relação serve apenas um objetivo profissional ou também pessoal?

b) A orientação sexual tem algum impacto, nesta relação? Se sim, de que maneira?

5- Organização

Sente-se identificado com a organização em que trabalha? Se sim, de que maneira?

No seu trabalho existem políticas que incentivam a diversidade sexual? Considera estas políticas importantes para a satisfação dos trabalhadores homossexuais? Se sim, porquê?

Finalizar...

Há algo que queira acrescentar?

Como se sentiu durante a realização da entrevista?

Anexo2. Declaração de consentimento informado

Eu, _____ declaro que consinto participar na entrevista conduzida pelo estudante Gil Machado no âmbito da unidade curricular Dissertação pertencente ao plano de estudos do Mestrado Integrado em Psicologia da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Mais ainda fui informado que a entrevista abordará as questões da orientação sexual e a sua relação com as experiências de trabalho. Declaro também a autorização para o registo áudio da entrevista para facilitar o registo da informação. Fui também informado que todos os dados recolhidos são estritamente confidenciais, sendo utilizados apenas para fins de investigação científica. Fui ainda informado que terei acesso a todas as publicações resultantes deste estudo, onde consta a minha colaboração.

Anexo3. Mapa temático detalhado

