



Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e
Gestão de Políticas Públicas
Departamento de Administração

LUCAS SILVA COSTA

**HOMOSSEXUALIDADE E AMBIENTE DE TRABALHO: Análise das
experiências vivenciadas por gays em organizações do Distrito
Federal**

Brasília – DF

2019

LUCAS SILVA COSTA

HOMOSSEXUALIDADE E AMBIENTE DE TRABALHO: Análise das experiências vivenciadas por *gays* em organizações do Distrito Federal

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professora Orientadora: Esp. Débora Dorneles Barem

Brasília – DF

2019

LUCAS SILVA COSTA

HOMOSSEXUALIDADE E AMBIENTE DE TRABALHO: Análise das experiências vivenciadas por gays em organizações do Distrito Federal

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

Lucas Silva Costa

Esp., Débora Dorneles Barem
Professora-Orientadora

Prof. Dr. Marcus Vinicius S. Siqueira
Professor-Examinador

Profa. Ms Bárbara Novaes Medeiros
Professora-Examinadora

Brasília, 01 de julho de 2019

*Dedico este trabalho à memória da
Dandara dos Santos,
Matheusa Passarelli Simões Vieira e
Marielle Franco
que foram vítimas da LGBTfobia.*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus, pela sua imensa sabedoria e bondade, além de ter me concedido o dom da vida.

A minha tia avó, a Sra. **Vicencia Maria da Conceição Silva**, que infelizmente não está aqui presente em vida para vivenciar essa conquista, mas que sempre me motivou e me fez entender a importância da educação para minha vida.

A minha mãe, **Cosma Nascimento da Silva**, pela sua dedicação, amor e esforços para garantir que eu obtivesse uma educação e criação de qualidade.

A minha irmã, **Ludmila Silva Guimarães** por todo companheirismo, amor e paciência, além de ter me concedido a maior alegria da minha vida, o meu sobrinho **Hugo Guimarães Fernandes**.

Agradeço ao meu companheiro, **Diogo Matheus Oliveira Santos** que me apoiou e me incentivou em todas as decisões da minha vida, e não permitiu que eu desistisse dos meus sonhos.

A professora **Debora Dorneles Barem**, pela colaboração, dedicação, orientação e amizade durante os anos que compartilhamos durante a minha graduação.

Aos **entrevistados** que aceitaram contribuir e falar sobre a sua vida pessoal e profissional e as suas experiências como homossexual.

À **Faculdade de Administração** (FACE/UNB) em especial, aos funcionários da secretaria e a coordenadora de curso, **Olinda Maria Gomes Lessa**, que de forma sempre solícita se propôs a me ajudar durante toda a minha graduação.

Agradeço aos meus amigos, **Elifas Alves Sousa, Fabiane Ramos Braga, Leticia Tavares de Almeida, Lucas Alves Duque, Railander Cordeiro Costa**, e aqueles que eu conheci durante a graduação, **Ana Luisa Bomfim Mendes e Evelyn de Britto Dutra**.

Finalmente, agradeço aos meus amigos de trabalho da **Ponta Administradora de Consórcios**, em especial a minha Gerente, **Aline Bazo Rodrigues Varela** pelas oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, além de todo o apoio e compreensão durante essa etapa da minha vida.

*“Não importa se você é gay, hetero ou bi
Lésbica ou se é transexual
Eu estou no caminho certo, baby
Eu nasci para sobreviver
Não importa se você é negro, branco ou amarelo
Se é latino ou oriental
Eu estou no caminho certo, baby
Eu nasci para ter coragem”*

Lady Gaga

RESUMO

A homossexualidade é um tema que vem crescendo nos diferentes campos de pesquisa, no entanto, o preconceito e a discriminação permanecem sendo um obstáculo para inclusão e garantia de emprego para os LGBTs. Este estudo teve como objetivo o levantamento dos principais desafios vivenciados pelos homossexuais nas organizações em função da sua orientação sexual e, as estratégias utilizadas para omissão da sexualidade do indivíduo. Buscou-se também analisar as políticas e ações propostas pelas empresas na tentativa de coibir práticas discriminatórias e, os mecanismos de conscientização dos funcionários e da sociedade através de seus regimentos internos e dos seus canais de divulgação. Para isso, foi realizada uma pesquisa descritiva e exploratória, utilizando um roteiro de entrevista semiestruturado para coleta de dados. Foram entrevistados oito homens, funcionários de empresas públicas, privadas e de economia mista no Distrito Federal e em seguida utilizou-se a técnica análise de conteúdo. A análise identificou que apesar dos avanços sociais, a homossexualidade ainda é vista como uma característica negativa pelas organizações, em decorrência dessa visão distorcida, os gays são expostos a situações de exclusão, isolamento e humilhação, além de utilizarem a sexualidade do indivíduo como forma de desvalorização e desqualificação do profissional. Contudo, grande parte desse preconceito dá -se de maneira velada e caracterizada como humor e brincadeira.

Palavras-chave: homossexualidade; ambiente de trabalho; organizações; discriminação por orientação sexual; homofobia.

ABSTRACT

Homosexuality is a topic that has been growing in the different fields of research, however, prejudice and discrimination remain an obstacle to inclusion and job security for LGBTs. This study aimed at surveying the main challenges faced by homosexuals in organizations based on their sexual orientation and the strategies used to omit the individual's sexuality. It also sought to analyze the policies and actions proposed by companies in an attempt to curb discriminatory practices and the mechanisms for raising awareness among employees and society through its internal regulations and its channels of dissemination. For this, a descriptive and exploratory research was carried out, using a semi-structured interview script for data collection. Eight men, employees of public, private and mixed-economy companies in Distrito Federal were interviewed and then the technique of content analysis was used. The analysis identified that despite social advances, homosexuality is still seen as a negative feature by organizations, as a result of this distorted view, gays are exposed to situations of exclusion, isolation and humiliation, in addition to using the individual's sexuality as a form of devaluation and disqualification of the professional. However, much of this prejudice is veiled and characterized as humor and joke.

Keywords: homosexuality; workplace; organizations; discrimination based on sexual orientation; homophobia.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Relação entre sexo biológico, gênero e orientação sexual	8
Quadro 2 – Perfil dos entrevistados	19

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Série histórica de denúncias	24
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABGLT - Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais

CID - Classificação Internacional de Doenças

CNJ - Conselho Nacional de Justiça

GGB - Grupo Gay da Bahia

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros

LGBTQIAP – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros, Queer, Intersexos, Assexuais e Pansexuais

OMS – Organização Mundial de Saúde

STF - Supremo Tribunal Federal

SUS – Sistema Único de Saúde

TGEu - Transgender Europe

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1	Sexo, identidade de gênero e orientação sexual	17
2.2	Preconceito, Discriminação e Homofobia	21
2.3	O indivíduo LGBT no contexto social	23
2.4	O indivíduo LGBT no contexto organizacional	25
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	31
3.1	Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa.....	31
3.2	Caracterização dos participantes	32
3.3	População e Participantes da pesquisa	33
3.4	Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa	34
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados	35
4	RESULTADO E DISCUSSÃO	36
4.1	Os desafios de ser <i>gay</i> : a homossexualidade e seus desdobramentos.....	36
4.2	Perspectivas e desafios no contexto organizacional.....	42
4.3	<i>Coming out</i> e <i>in closeted</i> : Estratégias de sobrevivências e de enfrentamento do preconceito nas organizações	47
4.4	As consequências em ser <i>gay</i> nas organizações contemporâneas.....	51
4.5	O papel da organização na promoção da diversidade e de inclusão das minorias	57
5	CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO	63
	REFERÊNCIA	66
	APÊNDICES	71
	Apêndice A – ROTEIRO DE ENTREVISTA	71
	Apêndice B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	73

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa abordar a temática da homossexualidade nas organizações. Busca-se analisar as experiências vivenciadas por homossexuais no âmbito organizacional em função de sua sexualidade e as políticas utilizadas pelas empresas no combate ao preconceito e promoção da diversidade sexual.

A sigla LGBT é a abreviação de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros e busca englobar a diversidade dos sexos e gêneros que não são heterossexuais e/ou cisgênero. A diversidade sexual e de gênero vem sendo assunto central de discussão e análise em diversos campos de pesquisa (FERREIRA, 2007).

Góis (2003, p. 289) afirma que os estudos sobre a homossexualidade no Brasil remontam ao século XIX, quando o tema foi objeto de discussão em diferentes teses de médicos higienistas que em termos gerais, “buscavam identificar traços comuns aos então chamados pederastas¹ e viragos² e salientar a degeneração contida nos corpos de homens e mulheres que mantinham relações sexuais com pessoas do mesmo sexo”. Nos anos de 1970 e 1980 abandonou-se as buscas das origens ou causas da homossexualidade, e iniciou-se uma reflexão sobre a construção social e as dificuldades enfrentadas pelos homossexuais no contexto brasileiro.

Apesar dos avanços nos estudos sobre o tema, o preconceito continua sendo uma realidade constante na vida dos LGBTs (NUNES, 2017). O preconceito é classificado por Allport (1954, p. 22) como uma “atitude hostil e de aversão a uma pessoa, baseando-se nas crenças que ela possua as características negativas atribuídas a um determinado grupo”.

No Brasil, esse preconceito se reflete no âmbito organizacional, dificultando a inserção e sobrevivência dos homossexuais no mercado de trabalho. Em 2018 uma pesquisa realizada pela empresa de recrutamento e seleção ELANCERS, com cerca de 10 mil clientes, revelou que 18% das companhias não contratariam homossexuais para determinados cargos. Em 2015, essa mesma pesquisa apontou que 38% das empresas não contratariam o público LGBT para cargos de chefia (FERES, 2015).

¹ Adulto que pratica relações sexuais com um menor.

² Mulher cuja aparência e/ou trejeitos assemelham-se aos do gênero masculino; mulher de hábitos masculinos.

A homofobia³ está associada ao machismo, impunidade e falta de conhecimento. Nas organizações o trabalhador homossexual torna-se alvo frequente de situações de humilhação, preconceito e constrangimento, como piadas homofóbicas, exclusão por parte da equipe e desigualdade de tratamento em questões associadas à ascensão na carreira (SIQUEIRA et al., 2009).

Recentemente, no Brasil a homofobia foi considerada crime, após o Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidir por 8 votos a 3 a equiparação da homofobia ao crime de racismo. Além dessa decisão do Judiciário, é discutido também na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ), o projeto de lei (PL) 672/ 2019 que busca alterar a Lei 7.716, de 5 de janeiro de 1989, para incluir na referida legislação os crimes de discriminação ou preconceito de orientação sexual e/ou identidade de gênero (BRASIL, 2019).

Apesar da criminalização da homofobia ser algo recente no Brasil, questões de preconceito e discriminação já eram amparados pelo art. 3, Inc. IV da Constituição Federal Brasileira que garante “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, ou quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988), no entanto, a realidade presente na vida de muitos indivíduos confronta diretamente esses direitos.

Segundo a pesquisa Demitindo Preconceitos – porque as empresas devem sair do armário – realizada em 2015 pela consultoria Santo Caos com organizações que contratam indivíduos LGBTs, 40% dos profissionais homossexuais entrevistados relatam já terem sofrido algum tipo de discriminação. A pesquisa contou com 230 participantes, dentre eles, ativistas, especialistas (psicólogos, psiquiatras, advogados), RHs e profissionais LGBTs com idade entre 18 a 50 anos de 14 estados brasileiros. Destes participantes, 51% são do sexo masculino e 49% feminino.

Com esse cenário, o indivíduo homossexual sente receio em se revelar *gay*, por medo de repressão, isolamento ou demissão, sendo obrigado a traçar estratégias para omissão da sua sexualidade numa tentativa de discrição e sobrevivência no ambiente de trabalho o que por vezes acarreta em prejuízos, inclusive para a sua saúde física, emocional e mental (FILHO; SIQUEIRA, 2008).

Nas organizações privadas essa sensação e necessidade de se manter no armário – *in closeted* – é ainda mais presente, devido à ausência de leis na

³ Rejeição ou aversão a homossexual e à homossexualidade.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que garantam a promoção e proteção aos homossexuais. As consequências de ser homossexual no serviço público se diferenciam do emprego privado, uma vez que a lei 8.112 impede que o servidor seja exonerado ou sofra com o impedimento de progressão profissional por questões de orientação sexual ou identidade de gênero (NUNES, 2017).

Diante dessas informações, atrelado a importância da inclusão de LGBTs nas organizações e da temática como forma de combate ao preconceito e discriminação, busca-se responder a seguinte pergunta: Quais são os impactos para vida profissional e pessoal do indivíduo por ser percebido como *gay* ou então por ser assumido como homossexual nas relações de trabalho e sociais?

O objetivo geral do trabalho é, então, levantar e analisar os principais desafios vivenciados pelos homossexuais nas organizações em virtude de sua orientação sexual. Os objetivos específicos por sua vez, consistem em: Identificar e analisar as principais barreiras sociais e organizacionais relacionadas com a decisão de sair do armário; identificar e analisar as principais ações adotadas pelos indivíduos homossexuais para ocultação da sua sexualidade e as consequências de se assumir *gay* no ambiente de trabalho; e, levantar e descrever as principais políticas de inclusão do público LGBT nas organizações e se essas estão funcionando segundo a ótica dos entrevistados.

Atualmente, há muitas empresas investindo em diversidade, por meio de propagandas, políticas de inclusão e de apoio ao movimento LGBT. Essas políticas são cada vez mais presentes no contexto organizacional, dado a importância dos homossexuais como segmento de mercado e o entendimento de uma equipe diversificada como vantagem competitiva (SIQUEIRA, 2015).

Oliveira e Rodriguez (2004) em seu trabalho “Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva” fazem uma discussão sobre a importância de uma organização diversificada para obtenção de resultados e inovações. Os autores afirmam que uma equipe com diferentes visões contribui para geração de pensamentos criativos e inovadores, o que potencialmente auxilia para que essas empresas obtenham maiores resultados.

Assim, a presente pesquisa visa contribuir para uma análise organizacional e de mercado, dada a importância da diversidade para as organizações. Hoje, a integração de diferentes minorias pode ser vista como uma vantagem competitiva quando observado o cenário organizacional brasileiro em comparação as empresas

que não tem em seu código, políticas de aceitação e inclusão aos homossexuais (SIQUEIRA, 2015).

O estudo se faz importante devido à escassez de pesquisas acadêmicas envolvendo a temática sobre a diversidade sexual no mercado de trabalho. Pompeu e Souza (2018) afirmam que as pesquisas sobre as relações entre sexualidade e organizações ainda é algo pouco desenvolvido pela academia. Com isso, uma interessante justificativa para a escolha do tema é a possibilidade de contribuir para os estudos da área de gestão de pessoas, além de possibilitar uma análise sobre as perspectivas e desafios enfrentados por essa minoria nas empresas, a fim de auxiliar as organizações numa autocrítica dos mecanismos utilizados para agir no combate ao preconceito e na promoção a diversidade.

A pesquisa visa ainda contribuir para o combate ao preconceito e homofobia na sociedade. Ainda há diversos estereótipos e generalizações por grande parte da sociedade no que tange pautas sobre a comunidade LGBT do país. O trabalho busca desmistificar alguns paradigmas sobre diferentes termos e conceitos na tentativa de elucidar e ampliar o conhecimento sobre o tema.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A revisão teórica é composta por três partes. A primeira consiste em apresentar os termos e conceitos relacionados a homossexualidade, como: Sexo, Identidade de gênero, Orientação Sexual, Preconceito, Discriminação e Homofobia. A segunda parte traça uma perspectiva sobre o cenário atual do contexto social brasileiro, exemplificando com as principais conquistas alcançadas pela comunidade LGBT e os percalços a serem superados na tentativa de construir uma sociedade pluralista e igualitária para os homossexuais. E a terceira, faz o resgate teórico dos estudos referentes à homossexualidade nas organizações, abordando questões como prazer e sofrimento no trabalho, assédio moral e as estratégias utilizada pelos funcionários *gays* para omitir a sua sexualidade nas organizações.

2.1 Sexo, identidade de gênero e orientação sexual

A denominação LGBT foi aprovada na 1ª Conferência Nacional GLBT referindo-se a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros, no entanto, ela vem se expandido e eventualmente assume outras variantes (SIMÕES; FACCHINI, 2009). Hoje a sigla pode ser entendida como LGBTQIAP+, as letras QIAP fazem referência às identidades *Queer*, Intersexo, Assexual e Pansexual. Além das definições dos termos que compõem a sigla LGBT, a diversidade sexual e de gênero engloba diversos conceitos e tipologias, tais como, heteronormatividade, sexo biológico, identidade de gênero e orientação sexual. É importante ressaltar que apesar de serem termos facilmente confundidos e apesar de serem similares não há uma correlação entre eles.

Sexo faz referência às características biológicas do indivíduo e é definido pela combinação das genitálias com os hormônios e cromossomos (RIOS, 2018). O sexo biológico é definido no nascimento do indivíduo, que será caracterizado pelo binarismo entre “macho” ou “fêmea” (JESUS, 2012). A intersexualidade é qualquer variação de gênero onde o indivíduo nasce com uma anatomia reprodutiva e sexual que não permite que a pessoa seja distintamente identificada como homem ou mulher. O termo durante muito tempo foi rotulado pelo termo pejorativo “hermafrodita” (GLAAD, 2016).

Identidade é um conceito complexo, que compreende o sentido de pertencimento e reconhecimento que o indivíduo possui em relação às diversidades de diferentes grupos, tais como cor, raça, religião, classe, gênero, entre outros. A questão identitária do indivíduo é uma relação mutável, ou seja, não é única e definitiva, podendo ser alterada durante o tempo e estão diretamente relacionadas às vivências de cada pessoa, sendo resultado de uma construção histórica e social do indivíduo (LOURO, 1997).

Ao analisarmos a questão de gênero, observa-se que a identidade do indivíduo pode ser manifestada de diferentes formas, não sendo exclusivo ao binarismo entre o homem e mulher. Com isso, a identidade de gênero pode ser entendida como o reconhecimento que o indivíduo possui de si mesmo, conforme os padrões estabelecidos pela sociedade sobre ser macho ou fêmea (SILVA, 2019).

Dentre a sigla LGBT, a identidade de gênero engloba o/a(s) Travestis, Transexuais e Transgêneros. Indivíduos transexuais são pessoas cuja identidade de gênero difere do seu sexo biológico, não se reconhecendo como pertencente ao seu sexo de nascimento (REIS, 2018). Transgêneros são pessoas que cuja identidade de gênero transcende, descumprem ou violam de alguma forma as definições binárias de sexo (LANZ, 2014).

A/o(s) travestis são pessoas que expressam o seu gênero além dos padrões estabelecidos pela sociedade, há autores que conceituam as travestis como um terceiro gênero, não-gênero ou agênero, pois apesar de vivenciarem papéis de ambos os sexos, não se reconhecem como homem ou mulher (JESUS, 2012).

Orientação ou identidade sexual é a forma como o indivíduo se sente atraído sexualmente e/ou emocionalmente pelo outro, diferenciando-se da identidade de gênero, que se refere à forma como o ser se identifica perante a sociedade tendo por referência a construção social do que é masculino e do que é feminino. Vale ressaltar que sexualidade e identidade de gênero não possuem uma correlação, não há uma orientação sexual em função do gênero das pessoas, assim, nem todo homem e mulher são “naturalmente” heterossexuais (JESUS, 2012).

As lésbicas, *gays* e bissexuais são classificados como orientação sexual, entretanto, se distinguem em relação ao seu objeto de desejo. A homossexualidade, é a classificação de pessoas que se relacionam com indivíduos do mesmo gênero, ou seja, os *gays* são homens que se sentem atraídos sexualmente e/ou afetivamente por outros homens enquanto as lésbicas são mulheres que se relacionam com outras

mulheres. Bissexuais são pessoas que independentemente do seu sexo e gênero, se relacionam com ambos os sexos, tanto masculino quanto feminino (SIQUEIRA, 2015).

França (2007) aponta que entre a comunidade LGBT existem subcategorias para os gays e lésbicas. Os gays podem ser classificados como *barbies*, ou sejam, homens que apresentam uma aparência viril e musculosa, os ursos que valorizam atributos como a gordura e pêlos e por fim, os coroas que são compostos por homens mais velhos, que se autodenominam como maduros. Ferreira e Siqueira (2007) ressaltam que também há os gays afeminados, que são os homossexuais que possuem características físicas e comportamentais femininas. Irigaray e Freitas (2011) apontam as categorias encontradas entre as lésbicas, sendo as: lesbian chics, meninhas, *dykes*, caminhoneiras.

Os assexuados e pansexuais também podem ser compreendidos como orientação sexual, pois este engloba os desejos do indivíduo em relação ao outro. Com isso os assexuados são aqueles que não se sentem atraídos por nenhum sexo ou gênero, enquanto os pansexuais são aqueles que se relacionam com todos os indivíduos (REIS, 2018).

Queer pode ser traduzido como “esquisito”, “estranho” e é utilizada como forma pejorativa as pessoas não-heterossexuais. Algumas vertentes do movimento homossexual assumem o termo para caracterizar sua perspectiva de oposição e de contestação à heteronormatividade compulsória da sociedade (LOURO, 2001). Sendo assim, o movimento *queer* rompe com a visão binária de classificação e normalização do comportamento sexual, ou seja, o termo surge como uma desconstrução da oposição masculino-feminino defendendo uma política pós-identitária no campo da sexualidade (SOUZA; CARRIERI, 2010). Na prática, é permitir que a própria pessoa se autodenomine conforme as classificações de sexo, orientação sexual, expressão e identidade de gênero (Quadro 1).

Contrário à ideia de identidade de gênero ou sexualidade, a heteronormatividade busca empregar o “certo e normal”, considerando os homens e mulheres heterossexuais cisgêneros como sendo o correto e superiores aos homossexuais, acarretando assim em exclusão dos indivíduos não-heterossexuais de políticas públicas e organizacionais, eventos ou atividades (IRIGARAY, 2011). A heterossexualidade é a definição de seres que se relacionam com o sexo oposto, enquanto o termo cisgênero é utilizado para se referir às pessoas cujo gênero e padrões sociais são desempenhados conforme o seu sexo biológico (JESUS, 2012).

Quadro 1 - Relação entre sexo biológico, gênero e orientação sexual

Denominação social	Características intrínsecas ao indivíduo		
	Sexo biológico	Identifica-se como	Atração por
Mulher Cisgênero Lésbica	Mulher	Mulher	Mulher
Mulher Cisgênero Heterossexual	Mulher	Mulher	Homem
Mulher Cisgênero Bissexual	Mulher	Mulher	Ambos
Mulher Trans Lésbica	Homem	Mulher	Mulher
Mulher Trans Heterossexual	Homem	Mulher	Homem
Mulher Trans Bissexual	Homem	Mulher	Ambos
Homem Cisgênero Heterossexual	Homem	Homem	Mulher
Homem Cisgênero <i>gay</i>	Homem	Homem	Homem
Homem Cisgênero Bissexual	Homem	Homem	Ambos
Homem Trans Heterossexual	Mulher	Homem	Mulher
Homem Trans <i>gay</i>	Mulher	Homem	Homem
Homem Trans Bissexual	Mulher	Homem	Ambos

Fonte: Elaboração do próprio autor.

O quadro 1 exemplifica algumas das relações entre sexo biológico, gênero e orientação sexual, no entanto, é importante ressaltar que existem diversas outras formas de denominação que estão intrinsecamente ligadas com o reconhecimento e autodenominação que o indivíduo tem de si próprio e das suas formas de relações e expressões de gênero e sexualidade.

2.2 Preconceito, Discriminação e Homofobia

Durante muitos séculos, a homossexualidade foi abordada por diferentes vertentes. Pelo Estado, a homossexualidade era considerada crime, pecado pela igreja e patologia pela ciência (LOPES, 2002). Essa construção histórica de errado, pecaminoso e punível faz com que os homossexuais vivenciem diversas barreiras de inclusão social e organizacional, tais como: preconceitos, discriminação e homofobia.

O preconceito é explicado pela psicologia como sendo uma atitude hostil e de aversão a uma pessoa pertencente a um grupo, baseando-se nas crenças que ela possua as características negativas atribuídas a esse grupo (ALLPORT, 1954). Rios (2007) classifica o preconceito como as percepções mentais negativas à indivíduos ou grupos socialmente inferiorizados. Na sociedade brasileira é possível identificarmos o preconceito a diversos grupos minoritários, como os negros, deficientes mentais e mulheres, no entanto, o preconceito vivenciado por esses indivíduos são decorrentes das suas atribuições físicas enquanto o preconceito aos gays são por conta da percepção social de desvio de conduta moral (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010).

A consequência dessas construções preconceituosas é a manifestação da discriminação, que podem se apresentar por ações que variam desde uma violência simbólica, como um tratamento diferenciado, passando por atitudes hostis e pejorativas chegando a violências físicas e de agressividade (MENEZES, 2002). A discriminação é a materialização das atitudes arbitrárias, comissivas e omissivas, relacionadas com o preconceito do indivíduo, o que leva a violação do direito individual e do grupo (RIOS, 2007).

A discriminação ao público LGBT é denominado como LGBTfobia, e segundo o Manual de Comunicação LGBTI+, pode ser definida como “O medo, a aversão, ou o ódio irracional aos homossexuais, e, por extensão, a todos os que manifestem orientação sexual ou identidade de gênero diferente dos padrões heteronormativos” (REIS, 2018 p. 35).

É importante ressaltar que a LGBTfobia é um conceito guarda-chuva utilizado para descrever a discriminação e à violência contra pessoas LGBTs, no entanto, o preconceito aos gays pode ser denominado como homofobia, lesbofobia para atos

discriminatórios contra lésbicas, bifobia em relação aos bissexuais e transfobia para pessoas trans (RIOS, 2018).

É possível encontrarmos diversas formas de homofobia, inclusive entre a comunidade LGBT, onde os *gays* são preconceituosos com os *gays* afeminados, adotando comportamentos e atitudes que são comparáveis a um homofóbico (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007).

O que se percebe é que a homofobia está incrustada na cultura e na sociedade, que apesar de ser considerado inerente ao indivíduo, foi construído durante muitos anos uma ideia do errado e pecaminoso contra essa minoria (FREITAS; SANTOS, 2017). Irigaray e Freitas (2013) complementam que essa homofobia incrustada se refere à aceitação e adoção de atitudes negativas contra os homossexuais e a homossexualidade.

De acordo com Burns (1995) e Nungesser (1983), os indivíduos *gays* compartilham essas atitudes negativas (homofobia egodistônica) “por autoafirmação, medo de serem tirados do armário e, inclusive, pela dificuldade em lidarem com sua própria orientação sexual” (*apud* IRIGARAY; FREITAS, 2013, p. 79).

No que se refere a origem e natureza da discriminação as abordagens psicológicas dividem as raízes do preconceito em dois grandes grupos: as teorias do bode expiatório e as teorias projetionistas. A “teoria do bode expiatório” busca classificar as condições onde o indivíduo diante da frustração com algo que lhe causa mal-estar ou desconforto, busca identificar culpados e causadores dessa situação, atribuindo a razão desse sentimento a certos grupos ou pessoas (RIOS, 2007).

O segundo grupo, a “teoria projetionista”, visa explicar o preconceito de acordo como a projeção das frustrações do indivíduo a outra pessoa. O indivíduo, em divergência com seu interior, busca resolver os seus dilemas a partir da projeção – parcial ou completa – em determinados grupos, lhes atribuindo um tratamento hostil e de violências podendo chegar, em situações extremas, a pura e simples eliminação (JUNQUEIRA, 2009).

Diante do exposto salienta-se que o preconceito, a discriminação e a homofobia ocorrem não apenas no convívio organizacional do indivíduo, mas sim, em todas as relações sociais. Há uma urgência por estratégias governamentais e de políticas públicas na tentativa de combater e enfrentar a essas barreiras vivenciadas pelos homossexuais, uma vez que essa minoria, assim como várias outras, são vítimas diárias do preconceito e da discriminação.

2.3 O indivíduo LGBT no contexto social

Em 2010, o Censo Demográfico publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelou que no Brasil há 60 mil casais homoafetivos, sendo o Sudeste a região com maior número de casais homossexuais, totalizando 32 mil. Apesar de não existirem pesquisas que revelem o número exato da população LGBT no país, o censo 2010 demonstra a dimensão dessa comunidade e a sua importância para o contexto social e organizacional do Brasil.

Essa visibilidade e notoriedade que LGBTs adquiriram nos últimos anos é reflexo do seu crescimento populacional e a conquista de espaços públicos, como no cinema, televisão, política, esportes, entre outros. Um dos maiores símbolos da visibilidade dos homossexuais é a parada LGBT que acontece todos os anos em diversos países do mundo e ao crescimento do mercado segmentado voltado à homossexualidade (SIMÕES; FACCHINI, 2009).

Além dessas conquistas, os homossexuais vêm adquirindo uma série de direitos básicos, como acesso ao casamento homoafetivo, atendimento médico especializado, entre outros. Em maio de 2011, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu as uniões homoafetivas, dois anos depois o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estabeleceu no artigo 1º da resolução 175 que “É vedada às autoridades competentes a recusa de habilitação, celebração de casamento civil ou de conversão de união estável em casamento entre pessoas de mesmo sexo” (BRASIL, 2013).

Um dado que evidencia a importância da união homoafetiva foi divulgado pelo IBGE em 2017 no relatório estatísticos do Registro Civil, onde foram registrados 5.887 casamentos entre pessoas do mesmo sexo, o que representa um crescimento de 10% em relação a 2016. A conquista do direito ao casamento entre casais do mesmo sexo, abre precedentes para que os homossexuais passem a ser assegurados por diversas leis, que até então, eram exclusivos aos casais heterossexuais, como a adoção de criança, ou a inclusão do cônjuge no plano de saúde, por exemplo.

Em 2013, a Portaria nº 2.803/MS redefiniu e ampliou o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde, onde determina que o Ministério da Saúde cumpra com as:

Medidas necessárias para possibilitar a realização no Sistema Único de Saúde (SUS) de todos os procedimentos médicos para garantir a cirurgia de transgenitalização e a readequação sexual no Processo Transexualizador, conforme os critérios estabelecidos na Resolução nº 1.652 de 2002 do Conselho Federal de Medicina (CFM) (BRASIL, 2013).

Com isso os indivíduos Transgêneros conquistaram o direito de realizar a redesignação sexual pelo Sistema Único de Saúde (SUS), além do acompanhamento ambulatorial com equipes multifuncionais, incluindo psicólogos e assistentes sociais. Em complemento a esse serviço, no Brasil é possível alterar o nome civil e gênero no registro de nascimento se comprovado a realização do procedimento cirúrgico, em alguns casos isolados é possível a utilização do nome social sem a realização da redesignação sexual, como por exemplo, no Exame Nacional de Ensino Médio - ENEM (REIS, 2018).

Apesar dos avanços no que tange a promoção da igualdade ao público LGBT, ainda hoje é possível encontrarmos países que caracterizam a homossexualidade como crime, e estão sujeitos até à pena de morte. O relatório divulgado em 2017 pela Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo (ILGA) identificou 72 países onde relações entre pessoas do mesmo sexo são considerados crime, sendo que 8 preveem a pena de morte (FREITAS, SANTOS, 2017).

Hoje no Brasil a homofobia é considerada crime após a decisão do Superior Tribunal de Justiça, onde incluiu a homofobia e transfobia^{4,5} na Lei Federal 7716/89 – Lei Antirracismo. Com isso, o texto passa a vigorar com a seguinte redação: Art. 1º “Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião, procedência nacional, identidade de gênero ou orientação sexual” (BRASIL, 2019).

Apesar dos avanços e conquistas adquiridas pelo público LGBT, o Brasil é considerado um dos países que mais matam homossexuais no mundo. Um relatório publicado pela ONG Transgender Europe (TGEu) em novembro de 2016, aponta o Brasil no topo do ranking de países com mais registros de homicídios de pessoas transgêneras.

Uma pesquisa complementar realizada pelo Grupo Gay de Bahia (GGB), entidade que levanta dados sobre assassinatos da população LGBT no Brasil há 38

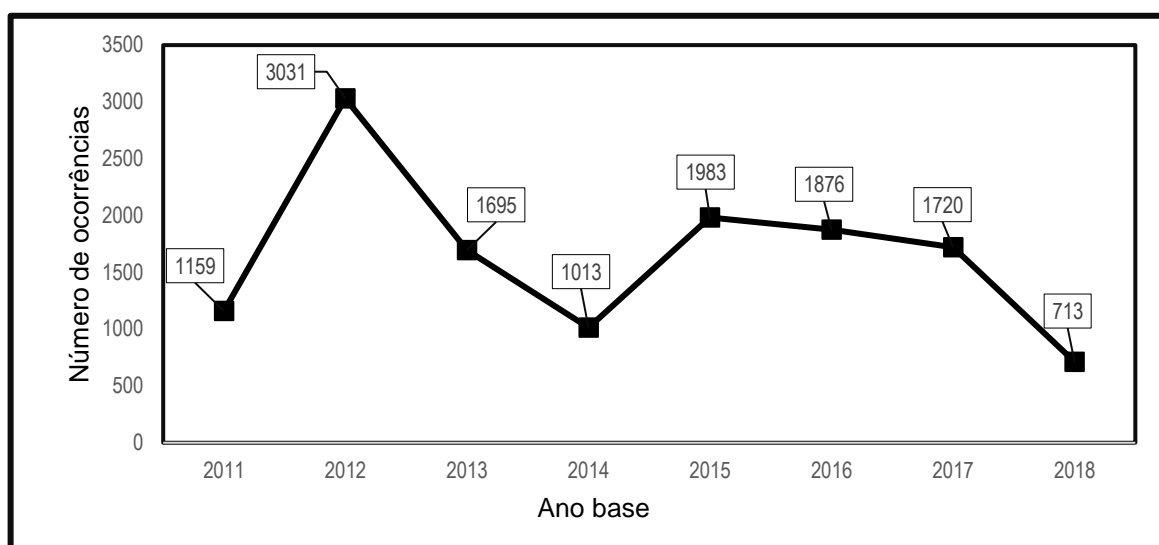
⁴ Preconceito e discriminação contra o/a(s) transexuais e transgêneros

⁵ Disponível em <<http://spbancarios.com.br/02/2019/criminalizacao-da-homofobia-volta-pauta-do-stf>>. Acesso em: 05 de mar. de 2019.

anos, registrou 420 homicídios desse tipo em 2018. Em 2017 o número era ainda maior, totalizando 445 mortes.

Em dados mais recentes, o cenário é ainda mais preocupante. Segundo relatório divulgado pelo Ministério dos Direitos Humanos revela que no Brasil de 2011 ao primeiro semestre de 2018 foram registrados em todo território nacional 13.190 denúncias por crimes de ódio⁶ e violência a comunidade LGBT (Gráfico 1).

Gráfico 1 - Série histórica de denúncias



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Ministério dos Direitos Humanos (2018).

Apesar desse número ter decrescido nos últimos anos o dado ainda é alarmante e evidência e urgência de políticas pautadas para proteção e segurança dos homossexuais no contexto social, além de punir e penalizar todas e quaisquer formas de preconceito e discriminação contra os LGBTs.

2.4 O indivíduo LGBT no contexto organizacional

Nos três núcleos onde o indivíduo se desenvolve, o familiar, o social e o profissional, é nas organizações que a “negação” da homossexualidade é mais presente (MEDEIROS, 2007).

⁶ Crimes motivados pelo preconceito a um certo grupo.

É nesse cenário que o sujeito vivencia as relações entre trabalho, sofrimento e prazer que surgem daqueles que temem em não satisfazer as exigências da empresa, ou de não se adaptarem a “cultura” do ambiente organizacional (CRISTOPHE, 2007). Heloani e Capitão (2012) complementam que o sofrimento no trabalho surge daqueles que concernem às péssimas condições de trabalho objetivas, como também, as de caráter mais subjetivo, tais como o medo do desemprego, ou simplesmente de ser “uma peça que não mais se encaixa ao jogo da empresa”.

Apesar das relações de sofrimento, o trabalho ocupa papel central na vida do indivíduo, sendo nas organizações que os sujeitos traçam metas, objetivos profissionais e pessoais além do reconhecimento em estar inserido em uma organização, o que se caracteriza como um indicador de seguridade social pois é no trabalho que o indivíduo se sente útil e realizado (AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2014).

Ao analisarmos essas dinâmicas entre sofrimento e prazer, o homossexual vivencia os malefícios do preconceito por parte das organizações, que por vezes está relacionada à falta de flexibilidade, falta de empatia, preconceito e discriminação. Essa proibição da discriminação em termos organizacionais pode ser definida conforme o artigo 1º da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência, com base em Raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados (BRASIL, 1964).

Situações de discriminação e preconceito são identificadas por trabalhadores homossexuais em quatro diferentes momentos, sendo eles: a) Fase pré-contratual; b) Fase contratual; c) Desligamento do empregado; e, d) Pós-contrato. Na fase pré-contratual, a discriminação se dá por meio de questionamentos e investigações sobre a vida pessoal do entrevistado, visando verificar se o indivíduo é ou não homossexual (MEDEIROS, 2007). Uma pesquisa realizada pela empresa de recrutamento e seleção ELANCERS, em 2015 com cerca de dez mil empresas, aponta que 7% das

organizações não contratariam homossexuais para o seu quadro de funcionários (FERES, 2015).

Apesar da constituição inibir atos discriminatórios para contratação de um funcionário, a Lei nº 9.029 não assegura a proteção contra discriminações decorrentes da sexualidade ou identidade de gênero do indivíduo:

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente (BRASIL, 1995).

Apesar da lacuna na legislação, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 66/2003 busca alterar a redação dos artigos 3º e 7º da Constituição Federal incluindo ao texto original a proibição de diferença de salários, exercício de função e critério de admissão por motivo de discriminação por orientação e expressão sexual, etnia, crença religiosa, convicção política, condição física, psíquica ou mental.

A fase contratual é a etapa onde o indivíduo é inserido na organização. Durante essa fase, quando o trabalhador homossexual tem a sua sexualidade exposta, esse funcionário vivencia diversas situações de preconceito e discriminação que vão desde a exclusão pelos companheiros de trabalho, passando a ser objeto de piadas, constrangimentos, humilhações e assédio moral por seus colegas ou superiores hierárquicos (MEDEIROS, 2007; IRIGARAY, SARAIVA E CARIERRI, 2010).

Com esse cenário de discriminação e insegurança, o indivíduo teme em assumir a sua sexualidade por receio de perder o seu emprego. Irigaray e Freitas (2007) em seu trabalho “Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho” estudaram o comportamento do indivíduo no contexto organizacional e as formas de expressão da sua sexualidade, que conforme afirmam os autores, há três grandes categorias de funcionários homossexuais e bissexuais: os que são totalmente assumidos, os parcialmente assumidos e os não assumidos. Os totalmente assumidos são classificados como “gladiadores” ou “pacificadores”. Os parcialmente assumidos utilizam as estratégias “gente boa” ou “super homens”. Por último, os não-assumidos utilizam três tipos de estratégias: “machões”, “sedutores” ou “invisíveis”.

Os homossexuais assumidos que adotam a estratégia de gladiadores, assumem uma conduta de enfrentamento e luta pelos seus direitos, enquanto os pacificadores evitam qualquer tipo de conflito buscando ser simpáticos, bem

humorados e não negam ajuda a nenhum colega de trabalho, estando sempre dispostos a cooperar e trabalhar em equipe (IRIGARAY; FREITAS, 2007). Por meio da estratégia de ser “o gente boa”, procuram se destacar sendo bons colegas e bem humorados, no entanto, buscam se desviarem de um possível foco de atenção sobre a sua orientação sexual. Os “super homem” procuram demonstrar eficiência, dedicação total ao trabalho na tentativa de se desviarem de uma possível atenção para sua sexualidade (IRIGARAY; FREITAS, 2007).

Para Irigaray e Freitas (2007) os indivíduos não assumidos utilizam a estratégia de serem Machão, onde buscam evitar contato social com outros homossexuais, se referindo a esses de forma pejorativa e utilizam comportamentos heterossexuais como falar de mulher e futebol. Os sedutores são marcados pelos galanteios às mulheres e exaltam constantemente as suas aventuras e dotes sexuais. Os não assumidos que utilizam a estratégia de homem invisível buscam chamar o mínimo de atenção, preferindo serem percebidos como tímido.

Observa-se que o ato de se manter “no armário” ou utilizar estratégias para enfrentamento da homofobia não se caracteriza como uma escolha fácil para o indivíduo homossexual, pois por diversas vezes está atrelado ao medo de serem alvos de constante humilhação, como piadas homofóbicas, discriminação e desigualdade de tratamento, como em questões associadas à ascensão na carreira (SIQUEIRA, et al., 2009).

Ao analisarmos as Travestis, Transexuais e Transgêneros esse medo e insegurança é ainda maior, pois ao contrário dos homossexuais que conseguem omitir a sua sexualidade, as/os pessoas trans não possuem esse mesmo “privilégio”, pois estes carregam consigo os trejeitos, feições e expressões diariamente, se tornando um alvo fácil de ataques homofóbicos (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

Dessa forma na ausência de uma possibilidade de ingressar em um trabalho formal faz com que as Travestis, Transexuais e Transgêneros tracem diferentes maneiras de sobrevivência, conforme evidenciado no relatório divulgado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA).

90% da população de Travestis e Transexuais utilizam a prostituição como fonte de renda, e possibilidade de subsistência, devido à dificuldade de inserção no mercado formal de trabalho e a deficiência na qualificação profissional causada pela exclusão social, familiar e escolar (ANTRA, 2017).

Siqueira et. al. (2009, p. 449) observam que o assédio moral nas organizações se manifesta por meio de agressões dos colegas de trabalho ou superiores hierárquicos, “por manobras perversas, por líderes narcisistas destrutivos ou por abuso de poder, o sujeito é invadido em sua subjetividade pela desqualificação, pelo isolamento e pela falta da comunicação”. Esse processo de assédio moral traz sério prejuízo para o funcionário, para a organização e para sociedade.

Neste momento, se inicia a fase de desligamento do empregado, pois conforme aponta Filho e Siqueira (2008), os indivíduos ao serem acometidos pelas condutas abusivas se sentem desmotivados e perdem inteiramente a disposição e paixão pela vida, resultando assim em funcionários improdutivos e que não atendem as expectativas da organização. Hirigoyen (2006) configura que essa forma de assédio, perdura por pouco tempo, pois poucas empresas tendem a manter um empregado improdutivo, apesar de serem nelas onde se localizam os casos de assédio moral consciente e deliberado, numa tentativa de fazer o empregado pedir demissão.

Por fim, na fase pós-contrato, a discriminação extrapola o contrato de trabalho e o ambiente organizacional. Nessa fase o empregador do funcionário homossexual utiliza de mecanismos sórdidos para denegrir a imagem do indivíduo dificultando ou impossibilitando a contratação desse trabalhador em outras organizações (MEDEIROS, 2007).

O que se percebe é que apesar da existência de leis que assegurem os direitos dos homossexuais e que proíbam a prática de atos discriminatórios, não se caracterizam como um mecanismo único para promoção da igualdade, sendo necessário uma cultura organizacional “amigável” em relação aos homossexuais (GARCIA; SOUZA, 2010).

No contexto organizacional é possível encontrar empresas que possuam políticas de apoio ao movimento *gay*, e buscam criar um ambiente inclusivo onde os homossexuais são tratados com respeito. Esses locais são comumente chamado “*gay-friendly*” e é utilizado para designar lugares, pessoas, políticas e instituições que são abertas e inclusivas ao público LGBT (SIQUEIRA, 2015). No Brasil, observa-se diversas organizações que possuem em seu código de ética, políticas de inclusão a diversas minorias e oferecem apoio a diversidade.

A Caixa Econômica Federal através do seu programa “CAIXA DE DIVERSIDADE”, criado em 2005, desenvolve ações inclusivas em quatro eixos: equidade de gênero, igualdade racial, orientação sexual e pessoas com deficiência. A

empresa tem investido em promoções de inclusão e afirmação da diversidade tanto no âmbito interno, com campanhas de engajamento e investimentos na contratação e qualificação de profissionais-alvos da estratégia de diversidade, quanto externo através da preparação da infraestrutura física da Instituição para atender clientes com deficiência.

Os meios de comunicação são outros mecanismos utilizados pelas organizações para evidenciar o seu apoio a causa. Em Junho, comemora-se o mês do Orgulho LGBT e como forma de apoio à causa, diversas empresas se manifestaram a favor da diversidade sexual por meio das redes sociais ou anúncios por meio da publicidade e propaganda. Uma dessas empresas foram as Lojas Americanas S.A. que em sua publicidade e cartazes, expôs um casal homoafetivo. Outro exemplo de organização que apoia a diversidade por meio de campanhas publicitárias, é a instituição financeira Banco do Brasil S.A. que contou com representações sexuais, de gênero, cor, raça e estilos, no entanto, a propaganda foi vetada pelo então atual Presidente da República.

Além das ações de veto de propagandas, as conquistas organizacionais e sociais vivem uma situação delicada no atual contexto político do Brasil, em função do discurso preconceituoso e os retrocessos nas pautas governamentais aos homossexuais, como exemplo, a Medida Provisória de nº 870/19 que prevê as políticas e diretrizes destinadas à promoção dos direitos humanos não menciona a população LGBT.

Apesar das políticas antidiscriminatórias e de apoio a causa significarem uma conquista para combate a homofobia e representarem uma forma de inclusão aos homossexuais no mercado de trabalho, por vezes não se caracterizam como um mecanismos eficazes contra o preconceito. Em 2017, a empresa Via Varejo S/A, uma das maiores varejistas de eletroeletrônicos do mundo, foi condenada a pagar multa indenizatória por homofobia e assédio moral a um ex funcionário. Outro caso ocorreu no Banco Bradesco em 2009, onde a empresa foi condenada por assédio moral, discriminação e danos materiais, por um empregado que era alvo constante de homofobia pelo seu superior e colegas de trabalho.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Neste capítulo é realizado o detalhamento das técnicas e métodos utilizados durante a pesquisa. Busca-se além de evidenciar a tipologia do trabalho, oferecer maior conhecimento acerca dos entrevistados e do processo de captação de dados.

3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

Este trabalho foi embasado por pesquisa descritiva e exploratória, de acordo com os objetivos do estudo aqui proposto. De modo geral, o objetivo é o de levantar experiências vivenciadas por indivíduos homossexuais nas organizações em função da sua sexualidade. Os objetivos específicos por sua vez, consistem em: identificar e analisar as principais barreiras sociais e organizacionais relacionadas com a decisão de “sair do armário”; levantar as principais ações adotadas pelos indivíduos homossexuais para ocultação da sua sexualidade e as consequências de se assumir *gay* no ambiente de trabalho; e, levantar as principais políticas de inclusão do público LGBT nas organizações e se essas estão funcionando segundo a ótica dos entrevistados.

Segundo Richardson (2017, p. 223) a pesquisa descritiva “pode abordar aspectos amplos como o levantamento da opinião e atitudes da população acerca de determinada situação”. Lakatos e Marconi (2017) complementam que as pesquisas descritivas buscam identificar as relações entre variáveis, além de descrever as características de uma população.

A pesquisa também é classificada como exploratória pois visa descobrir relações entre fenômenos. De acordo com Richardson (2017, p. 4) “faz-se uma pesquisa exploratória não apenas para conhecer o tipo de relação existente, mas sobretudo para determinar a existência de relação”. Esse tipo de método corresponde aos objetivos do estudo aqui proposto, que é o de analisar as relações entre sexualidade e o ambiente de trabalho.

Quanto a natureza das variáveis estudadas, a pesquisa é classificada como qualitativa, pois “não pretende numerar ou medir unidades ou categorias

homogêneas”, além de ser “uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social” (RICHARDSON, 2015, p. 90).

Dentre os métodos qualitativos, a técnica utilizada para coleta de dados foi a entrevista semiestruturada que permite uma maior liberdade ao entrevistador para melhor desenvolver o tema, possibilitando assim a possibilidade de explorar amplamente a questão (LAKATOS; MARCONI, 2017). A entrevista semiestruturada é baseada por um roteiro previamente preparado (Apêndice A) que possibilita a coleta de dados qualitativos e comparáveis, no entanto, a maioria delas são geradas ao decorrer da entrevista (RICHARDSON, 2017).

Com base nestes modelos, a abordagem qualitativa corresponde às expectativas do trabalho, pois possibilita a observação e análise dos efeitos de ser *gay* nas organizações, segundo a ótica dos entrevistados, além de possibilitar a identificação das experiências vivenciadas no cotidiano destes profissionais no ambiente de trabalho.

3.2 Caracterização dos participantes

Os participantes da pesquisa foram selecionados com base nos seguintes critérios de seleção:

- a) Homens *gays*;
- b) Residentes do Distrito Federal;
- c) Empregados ativos de empresas públicas, privadas ou de economia mista.

A escolha dos profissionais, exclusivamente homens, residentes do Distrito Federal, se deu para que houvesse uma amostra homogênea contribuindo para uma comparação entre as experiências individuais de cada participante, além de possibilitar a análise dos diferentes contextos em que o profissional está inserido (setor público ou privado). As demais pessoas que compõe o acrônimo da sigla da comunidade LGBT, não foram inseridas como objeto de pesquisa, pois observa-se que as experiências vivenciadas pelas Lésbicas, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros se diferenciam em diversos aspectos.

3.3 População e Participantes da pesquisa

A amostra é composta por 8 (oito) participantes, homossexuais masculinos, com faixa etária de 21 a 43 anos, em variados níveis de escolaridade, empregados em instituições públicas, privadas e de economia mista, celetistas, residentes e domiciliados em Brasília (Quadro 2). O acesso aos participantes da pesquisa se deu através de indicação de amigos, integrantes de movimentos sociais e de apoio a causa.

Quadro 2 – Perfil dos entrevistados

Participante	Perfil dos participantes				
	Idade	Escolaridade	Profissão	Tipo de Empresa	Tipo de Contratação
Entrevistado 1	34	Pós-graduação (incompleto)	Funcionário público	Pública	Estatutário
Entrevistado 2	23	Superior completo	Mensageiro	Privada	Celetista
Entrevistado 3	21	Superior incompleto	Professor	Privada	Celetista
Entrevistado 4	21	Superior incompleto	Professor	Pública	Celetista
Entrevistado 5	43	Superior Incompleto	Arquivista	Privada	Celetista
Entrevistado 6	27	Superior completo	Maquiador	Privada	Celetista
Entrevistado 7	28	Superior incompleto	Estagiário e <i>personal trainer</i>	Pública e privada	Estagiário e Celetista
Entrevistado 8	37	Superior completo	Funcionário público	Economia mista	Celetista

Conforme se observa no quadro acima, os participantes da pesquisa são identificados apenas como “Entrevistados”, tal procedimento foi utilizado como forma de proteção e garantia de anonimato dos participantes. Todos os entrevistados assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B), autorizando a utilização dos depoimentos captados contanto que a sua identidade fosse preservada, além de possibilitar a desistência da participação na pesquisa.

3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

A coleta de dados pode ser classificada como mista, pois foram utilizados dados primários e secundários para elaboração da pesquisa. As fontes de dados primárias são aquelas obtidas a partir da pesquisa de campo, através das entrevistas que não receberam qualquer tratamento analítico (GIL, 2008).

Os dados secundários são aqueles obtidos através de relatórios de pesquisa, relatórios de empresas, tabelas estatísticas etc. (GIL, 2008). Nesse caso, foram utilizados dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, do atual Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.

Além dos dados supracitados, foram utilizados também o levantamento bibliográfico que fundamentaram a pesquisa de maneira a analisar aspectos, termos e conceitos importantes para o estudo, e de forma similar foi formulado o roteiro de entrevista de acordo com os estudos realizadas.

O roteiro de entrevista foi estruturado com 22 (vinte e duas) perguntas que buscam identificar e analisar os objetivos do trabalho aqui proposto. As perguntas podem ser classificadas em quatro dimensões: a) vida pessoal; b) orientação sexual; c) sexualidade e o ambiente de trabalho; d) políticas de combate ao preconceito e de apoio aos LGBTs.

Sobre a vida pessoal do indivíduo foram abordadas questões sociodemográficas como idade, grau de instrução, além do relacionamento do participante com parentes, familiares e amigos após o processo de *coming out* e os principais desafios de ser *gay* na sociedade.

Foi questionado ao entrevistado sobre o processo de aceitação e identificação com a sua sexualidade. Nesse momento, buscou-se analisar os principais desafios em ser homossexual no âmbito social e organizacional.

Sobre a sexualidade no contexto organizacional abordaram-se questões relacionadas ao processo de *coming out* ou *in closeted*. Aos entrevistados declaradamente *gay* foram realizadas perguntas sobre as experiências vivenciadas no âmbito organizacional em função da sua sexualidade e os principais efeitos de ser *gay* no trabalho. No caso dos indivíduos que optaram por não se assumir, foram questionadas as estratégias utilizadas pelo funcionário para omitir a sua sexualidade.

Por último, captou-se a percepção do indivíduo acerca das políticas adotadas pelas organizações no que se refere ao combate a homofobia e de inclusão as minorias no contexto organizacional, e se essas, estão funcionando segundo a ótica do entrevistado.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Para coleta dos dados foram agendados previamente encontros presenciais de acordo com a disponibilidade do participante. Os encontros ocorreram entre os dias 06/04 à 11/05/2019. As entrevistas ocorreram em ambientes fechados para que não houvesse interferência externa ou que deixasse o entrevistado desconfortável, possibilitando um local propício e de abertura ao indivíduo. As entrevistas tiveram em média de 00:31 à 00:57 minutos de gravação que totalizam em 5:32:11 de áudio, que foram captados por meio de aparelhos eletrônicos e celulares.

A partir desse material foram aplicadas as técnicas de transcrição *ipsis litteris* dos áudios obtidos, que consiste em transformar um discurso oral num texto escrito (RICHARDSON, 2017). O processo de transcrição de dados ocorreu no período do dia 12/05 à 01/06/2019, e foram utilizados programas como o *Microsoft Office Word* para transcrição dos discursos em áudio para texto.

A partir deste material transcrito em documento de texto, utilizou-se o *software* de análise de dados qualitativos – MAXQDA, que possibilitou uma melhor sistematização dos tópicos de análises dos resultados e discussões, além de contribuir em uma otimização de tempo e esforços, dado que o programa oferece mecanismos de visualizações das informações, tais como mapas mentais que contribuíram para formação de uma correlação entre os discursos dos participantes. Após os dados transcritos, para realização da análise dos dados, foi utilizado o método de análise de conteúdo.

Trata-se de compreender melhor um discurso, de aprofundar suas características (gramaticais, fonológicas, cognitivas, ideológicas etc.) e extrair os momentos mais importantes. Portanto, deve basear-se em teorias relevantes que sirvam de marco de explicação para as descobertas do pesquisador (RICHARDSON, 2017, p. 243).

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Para realizar a discussão dos resultados, os elementos de análises foram classificados em categorias que visam identificar a frequência de resposta para as questões do roteiro de entrevista. As categorias se dividem em: I) Os desafios de ser *gay*: a homossexualidade e seus desdobramentos; II) perspectivas e desafios no contexto organizacional; III) *Coming out* e *in closeted*: estratégias de sobrevivências e de enfrentamento do preconceito nas organizações; IV) As consequências de ser *gay* nas organizações contemporâneas, e; V) O papel da organização na promoção da diversidade e de inclusão das minorias.

4.1 Os desafios de ser *gay*: a homossexualidade e seus desdobramentos

O primeiro bloco de perguntas busca identificar as perspectivas e desafios de ser *gay* na sociedade brasileira segundo a ótica dos entrevistados. Essa categoria se faz necessária para analisarmos os principais constructos sociais do que é ser *gay*, e os impasses vivenciado pelos homossexuais no que tange os medos, preconceitos e a aceitação familiar, além dos relacionamentos com os amigos e com a sociedade.

Ao questionarmos os fatores que os entrevistados acreditam que contribuam para a discriminação contra os homossexuais no contexto social, os depoimentos revelaram que a falta de instrução e de informação (Siqueira, 2009), atrelada a cultura do machismo e própria homofobia foram os principais motivos para marginalização dos homossexuais.

Eu não sei se é por conta de não ter acesso a outras informações né?! Ou não procurar saber como que uma pessoa é *gay* e age ou não, mas eu percebo e eu acho que é fato que a falta de instrução, de informação ou escolaridade, ela acaba influenciando muito nessa questão da aceitação ou não. (Entrevistado 1)

A gente não pode deixar de levar em consideração, o machismo que está intrínseco na sociedade brasileira. A questão da própria cultura do machismo, da misoginia, da homofobia também, que hoje “tá” até incentivada pelo governo né?! Que é um grande problema. Isso tudo acaba dificultando essa aceitação dos gays. (Entrevistado 1)

É cultural, discriminar *gay* porque é diferente. Qualquer coisa que é diferente, qualquer pessoa diferente. Eles foram habituados a tratar mal quem é diferente, a desumanizar, tirar a humanidade da pessoa, que aí você pode

tratar ela da forma que quiser. Quando você reconhece a outra pessoa como humana, como igual a você, fica mais difícil de você tratar ela, da forma que eles fazem, espancamento, isso é tudo desumanização, desumanidade e na verdade são eles que, que acabam se tornando desumanos. (Entrevistado 5)

Essa cultura do machismo e do preconceito se agrava ainda mais ao analisarmos as tradições e o contexto social ao qual o entrevistado estava submetido na fase de desenvolvimento e crescimento. Nota-se que historicamente a dura criação de cidades do interior do país dificultam a percepção e aceitação sobre o que é ser *gay*, que em grande parte está atrelada ao pouco ou nenhum contato com questões de sexualidade e a ideia cultural e social de que apenas heterossexuais são “normais”. Essas barreiras de aceitação fazem com que a necessidade de se manter no armário seja ainda maior.

No passado era um pouco mais difícil né, cidades de interior que eu venho né?! E essas questões de aceitação é um pouco mais complicado nessas cidades vamos dizer assim, ou por conta de que as pessoas não convivem muito com esse tipo de orientação né, então as pessoas acabam realmente tendo um pouco mais de preconceito. (Entrevistado 8)

É, família... também por ser a formação cultural, porque eu era do interior então... no interior as pessoas vivem naquele mundo né de se esconder e tal. (Entrevistado 1)

Eu acredito que seja isso que leva muitas pessoas principalmente do interior e até algumas pessoas também de cidade maiores a viverem essa questão do armário. (Entrevistado 1)

Conforme aponta os entrevistados, a cultura do machismo cria um cenário de críticas e de discriminação não apenas aos *gays*, mas todas as conjunturas relacionadas ao feminino. O homossexual ao possuir traços e trejeitos mais afeminados são alvo constante de ataques.

Esse problema tudo achar que é feminino, é uma coisa negativa, tudo que é mais feminino é mais negativo, ser mais um pouco afeminado é negativo, até as mulheres em si, se as mulheres forem pra trabalhar um pouco mais afeminadas, com saia e com uma blusa um pouco mais afeminada as pessoas vão achar ruim. (Entrevistado 3)

Essa analogia faz com que os *gays* afeminados sejam alvo constante de preconceitos. Os entrevistados relataram que o fato de uma pessoa possuir os trejeitos, vestimentas e falas da comunidade LGBT, tornam esses indivíduos mais

vulneráveis a críticas e ataques homofóbicos. A questão do “não tenho problemas com *gay*, desde que não seja afeminado” é um termo recorrente no discurso dos entrevistados. Em uma tentativa de contornar essa situação de constante ameaça, observa-se que alguns indivíduos traçam padrões heteronormativos nas formas de se vestir ou de se portar.

Os *gays* afeminados são os que mais sofrem de homofobia, do que as pessoas mais padrões, digamos assim, por exemplo o *gay* branco, rico que se veste como homem hetero, ele vai ser muito mais aceito, na sociedade, em relacionamento social e trabalho, dentro de casa também, enquanto a *gay* afeminada ela sofre um pouco mais de problema, quanto a isso. É cobrado muito a postura, a voz o jeito que você fala, como você gesticula, e ainda tem essa masculinização, como se houvesse uma coisa padrão a ser seguido, e que se você não tá dentro desse padrão, você não é aceitado. (Entrevistado 4)

Até por essa questão histórica né, desse racismo histórico e principalmente contra os afeminados, porque tem aquela questão “ah é *gay* mas não dá pinta” e cara isso é totalmente errado porque sempre, todas as nossas lutas, tudo que a gente já conquistou até hoje quem primeiro deu a cara a tapa foram os afeminados, eles que sofreram, e hoje mais ainda com tanta discriminação, tanta homofobia então assim, acaba que eles são mais prejudicados então eu acho que eles tem que ser os mais defendidos, os mais protegidos. (Entrevistado 1)

Apesar dessa necessidade de proteção, o discurso dos participantes da pesquisa revela que o preconceito aos homossexuais afeminados surge não apenas dos heterossexuais, mas também dentro da comunidade LGBT. É importante ressaltar que essa exclusão entre o próprio grupo é um tema abordado anteriormente na pesquisa de Ferreira e Siqueira (2007). Essa exclusão ocasiona no homossexual uma sensação de invulnerabilidade e de não pertencimento na sociedade e entre os *gays*.

Eu acredito que, que o fato da pessoa, do homossexual ser afeminado, ele sofre com muito mais preconceito, com certeza [...] os desafios são também muito maiores, isso se ele não for agredido, porque, eu vejo muita gente, a história de gente de que foi agredida, pelo simples fato de ser afeminada, dentro do próprio, grupo LGBT, a gente vê outros homossexuais com preconceito com aqueles que são mais afeminados. (Entrevistado 7)

Olha, existe muito preconceito velado, ainda dentro das organizações, da sociedade, dentro da família, tanto que a gente houve relato né, que a pessoa pode ser *gay* mas não precisa ser uma menininha né, e até dentro da própria comunidade LGBT existe essa diferenciação e meio que esse preconceito das pessoas que são afeminadas né, então para essas pessoas é um complicador ter essa condição física de afunilamento. (Entrevistado 8)

Além dos fatores culturais, sociais e históricos as conjunturas vivenciadas pelos homossexuais se distinguem na forma como o indivíduo gerencia a sua sexualidade e decide para quem se assume. Durante a pesquisa todos os oito entrevistados afirmaram ser abertamente assumidos sobre ser *gay* para familiares e amigos.

Já passou do tempo, assim que eu procuro tipo, não me assumir para ninguém, tipo pra escolher pessoas. Eu sou assim, nasci assim, sou desse jeito, se você me perguntar vou responder normalmente. Eu acho que havia um tempo quando eu era mais novo que eu realmente selecionava e pensava: “essas pessoas eu procuro realmente selecionar, e essas pessoas eu posso me abrir um pouco mais, e outras pessoas não”. Hoje em dia eu acho que não cabe mais isso, é melhor se abrir para todo mundo e tirar esse tabu. (Entrevistado 3)

Hoje em dia, eu já tenho um pouco mais de consciência com relação a isso. Eu acho que eu acho que não consigo mais nem disfarçar, vamos dizer assim ou não assumir diante de qualquer situação, então eu não tenho um certo gerenciamento sabe? Assim, comportamental diferente daquilo que eu poderia ser se eu fosse hetero, não, hoje em dia já não tenho mais, já tenho esse amadurecimento dentro de mim então se hoje por exemplo os meus pais viessem conversar ou perguntar alguma coisa sobre isso, eu não teria problema nenhum em concordar ou afirmar sobre a minha orientação. (Entrevistado 8)

Observa-se que alguns participantes da pesquisa utilizam o fato de falar abertamente sobre a sua sexualidade ou sobre ser afeminado como uma forma de militância e de combate ao preconceito.

Eu não escolho lugar não. Sou super aberto, e as vezes até quando precisa... algum lugar que acho que há uma relevância maior no sentido de chocar, eu ainda falo, faço questão de me assumir. (Entrevistado 1)

Quando você chega e já se apresenta louca afeminada, assumido, você já cria uma barreira, para nenhuma pessoa tirar chacota, por que vai tirar chacota de quem? Eu mesmo já fui lá e gritei que sou, né eu acho que precisam ser afeminados com relação a tudo. (Entrevistado 6)

No entanto, o ato de “sair do armário” não se caracteriza como uma atitude fácil para todos os entrevistados. O medo de ataques homofóbicos e a rejeição familiar e de amigos se caracterizam como um dos principais impasses para o indivíduo se assumir como homossexual.

O medo de sofrer algum preconceito, de alguma coisa assim. De ser julgado, mal julgado e tudo mais. Hoje em dia eu não tenho mais esse medo, ainda tem aquela pressão digamos assim, de se eu sofrer algum preconceito vai

ser meio chato, mas se acontecer, eu já estarei preparado para isso. (Entrevistado 3)

Eu acho que seria falta de aceitação da família, alguns membros na verdade né, mas o impacto maior, eu acho que a questão de pai e mãe, não ter um pouco mais de recusa em relação a isso, devido a cultura, as dificuldades de interpretação mesmo que possa ter sobre essa condição. (Entrevistado 8)

O receio do isolamento e da exclusão social faz com que a necessidade de permanecer no armário perdurem por bastante tempo, acarretando problemas de relacionamentos e psicológicos.

Eu meio que fui forçado a me assumir para minha família. [...] Foi muito constrangedor, porque fui obrigado, forçado, colocado contra a parede a falar, foi numa época que eu estava numa situação muito complicada, com depressão, com ansiedade com essas coisas e que acredito grandemente que, muito dos meus problemas com ansiedade e depressão foram por causa da minha família. (Entrevistado 4)

Quando eu comecei me assumir, eu tinha problema em me abrir pra muitas coisas na minha vida e eu acredito que até hoje eu que carrego meio que, esse problema. Eu não gosto de falar muito de mim, eu evito eu não sou, dependendo da situação eu não sou muito comunicativo, então eu acho, que de tanto tempo de ficar sabe, guardando para mim mesmo? Eu acho que até hoje eu guardo esses resquícios de ficar tipo bem na minha assim. (Entrevistado 3)

Além das interferências externas para o indivíduo se assumir como homossexual, o processo de auto aceitação surge como um dos percalços vivenciados pelos *gays* no processo de “sair do armário”. Essa homofobia interiorizada pode ser entendida como uma derivação da homofobia egodistônica (BURNS, 1995; NUNGESSER, 1983) que reflete na necessidade de reprimir os seus desejos e interesses trouxeram problemas para saúde dos entrevistados.

Na adolescência, a gente sempre tem essas... como é uma fase de descobertas né a gente sempre fica... não se travando mas a gente acaba se cobrando muito e como é passado pra gente essa questão, que ser *gay* é uma coisa errada, então a gente tem os desejos, só que a gente tem que reprimir ao mesmo tempo, então a gente vive numa dicotomia ali muito grande. (Entrevistado 1)

Além das relações sociais e familiares, os entrevistados apontaram a religião como um dos principais fatores que contribuem para a permanência no armário.

Conforme apontado por Lopes (2002) a homossexualidade ocupou um espaço de pecado pela igreja e essa doutrinação do gay como pecado cria um cenário de dúvidas e conflitos internos para o próprio indivíduo, que se vê numa posição de negação da sua própria sexualidade.

Você cresce dentro de uma igreja, ouvindo que isso é errado, e aquilo é errado, depois você se pega numa situação que você é tudo aquilo que as pessoas dizem que é errado. Você se pega nessa situação de: você é contra ou você acredita e o que você acredita é contra a sua pessoa, então isso gera muitos conflitos. (Entrevistado 4)

Eu não me aceitava, era um conflito muito grande interno, comigo mesmo, porque, era difícil me ver naquela situação, me aceitar, um homossexual, ainda mais eu de uma família religiosa, que é protestante, que a vida inteira eu escutei, que isso é errado, então, foi uma situação bem complicada. (Entrevistado 7)

Essas dúvidas e conflitos que surgem dos aspectos religiosos do indivíduo faz com que muitos homossexuais recorram a espiritualidade como uma busca pela cura ou como uma estratégia para não expor a sua sexualidade.

Eu era católico, depois eu fui testemunha de Jeová achando que isso ia... tipo assim, me curar, só que aí depois conforme eu fui desenvolvendo, lendo e vi que não tinha nada a ver isso aí acabei saindo da religião e tocando o f***-se. (Entrevistado 1)

Dessa maneira, observa-se que há diversos avanços sobre a autoaceitação do indivíduo com a sua sexualidade, no entanto, os homossexuais ainda vivenciam as mazelas de uma sociedade preconceituosa. Conforme Louro (2002) aponta, grande parte desse paradigma está relacionado com a construção histórica sobre o que é ser gay, e essa visão distorcida reforça a necessidade que o indivíduo sente em omitir a sua sexualidade, utilizando critérios religiosos ou heteronormativos como forma de se enquadrar nos padrões impostos pela sociedade.

4.2 Perspectivas e desafios no contexto organizacional

Além das barreiras de inclusão e de relações sociais e familiares, as organizações se caracterizam como um espaço onde o indivíduo *gay* necessita gerenciar a sua sexualidade em busca de garantir a permanência e sobrevivência no seu ambiente de trabalho. No âmbito organizacional, atitudes de preconceito e de homofobia são vislumbrados diariamente sob diferentes formas e níveis hierárquicos. Nesta categoria, serão expostas as perspectivas e desafios vivenciadas pelos empregados LGBTs nas suas organizações e a partir desses relatos, serão levantadas as principais medidas utilizadas pelas empresas com vista a reduzir o preconceito e proporcionar um ambiente favorável para funcionários homossexuais.

A relação entre a homossexualidade e a discriminação por parte dos gestores e supervisores se iniciam anteriormente a contratação do funcionário *gay*. Na fase pré-contratual, o recrutador ou gestor da área utilizam critérios sexuais para a seleção do seu funcionário, conforme especificado por Medeiros (2007). Apesar de nenhum dos entrevistados relatarem ter sido questionados na entrevista sobre a sua sexualidade, eles apontam que o fato da seleção ser algo interno da organização, o candidato não sabe quais foram os critérios utilizados para decisão e se a sua sexualidade interferiu na escolha do recrutador.

No mercado de trabalho a entrevista sempre um problema assim, porque a gente nunca sabe se a nossa forma, a nossa aparência vai influenciar no julgamento da pessoa que tá fazendo entrevista, e entrevista de emprego geralmente a gente nem recebe um feedback né, de... enfim se não passou, por que não passou, então a gente fica meio que mercê do julgamento dos outros, então acho que eu sinto que eu mudo muita coisa que eu faria, só pra poder me enquadrar ali, passar numa entrevista por exemplo, Isso é uma das diferenças que eu sinto por ser *gay*. (Entrevistado 2)

De acordo com os entrevistados, esse questionamento inicial sobre a sexualidade do indivíduo nem sempre ocorre de uma forma direta como critério de desclassificação do candidato. Por vezes essa sondagem ocorre por meio de amigos e conhecidos numa forma de classificar se haverá algum empecilho na ascensão profissional do funcionário.

Antes de eu ir pra esse setor, informaram da minha orientação, porque queriam saber se tinha algum problema ir um homossexual pra lá, então assim, daí eu já vi que ali havia um problema [...] isso não devia ser questionado e outra coisa, me colocaram, me taxaram de besta, porque assim, eu fui exposto. (Entrevistado 7)

Após inserido na organização, o funcionário *gay* sente a necessidade de omitir a sua sexualidade em um primeiro momento, numa análise do contexto ao qual está inserido. Essa investigação inicial se intensifica nos três primeiros meses de trabalho, que é o período em que o empregado está em fase de experiência. Os participantes da pesquisa relatam que nesse momento, apenas as pessoas que eles sentem confiança e segurança são as primeiras a saberem da sua sexualidade.

Nos três primeiros meses que são os três meses de experiência, eu não... eu não faço questão de falar para ninguém, porque eu sei que infelizmente isso faz diferença né, então eu conto com as pessoas, eu acho que as pessoas que acaba sabendo são as pessoas que eu acho que não tem nenhum problema com isso. (Entrevistado 2)

A questão do preconceito não se manifesta apenas na seleção ou não do funcionário por ser *gay*, em alguns casos, a exigência para garantia do emprego é que ele não expresse a sua subjetividade de forma explícita. Segundo os entrevistados, ter que omitir a sua sexualidade para se enquadrar em padrões da empresa é um retrocesso dado os percalços superados para sua auto aceitação.

Quando eu cheguei, a pessoa que me indicou falou assim: “Olha, não diz pra ninguém que você é *gay*”. Ai eu “hã?” E eu falei: “Pô, eu levei... deu tanto trabalho pra me aceitar, me assumir e agora eu vou ter que voltar pro armário?!”. Mas enfim, eu precisava de dinheiro, né, pra viver, ai eu aceitei, fiquei lá, mas assim, é muito ruim bicho, porque você vive uma vida de mentira e é tão estranho é muito ruim, as pessoas ficam, te cobrando uma postura, de relação entre as outras pessoas que você não tem, como, sei lá ficar, aqueles papos de cueca, aqueles papo de homem hetero que é uma delícia de ouvir. (Entrevistado 5)

Foi bem constrangedora né, na verdade, eu estava tranquilo assim, mas ela chegou a falar inclusive do jeito que eu sentava [...] porque geralmente a gente sempre senta com a perna cruzada, do jeito que a gente sente mais à vontade. Não obrigatoriamente homem tem que sentar de um jeito e mulher tem que sentar de outro jeito e falou que ele deveria me portar melhor, sentar de uma outra forma de uma forma masculina e também com relação às minhas vestimentas né, calça muito apertada não podia, tênis que fosse

modinha também não podia, tinha que ser aquela coisa mais normal, aquela coisa mais “hetera” mesmo, que as pessoas utilizavam. (Entrevistado 6)

Já reclamaram da minha roupa, então, eu uso uma calça, até o tornozelo, uso uma bota, que tampa tudo, eu uso uma blusa, que só porque, boto a blusa um pouco maior assim, porque eu não aguento botar, a roupa, a blusa até aqui, porque é um pouco maior e é muito quente a escola, me dá agonia, qualquer coisa aqui no pescoço aí vai reclamar que eu tô decotado demais, aí, eu fico, gente o que tá acontecendo. (Entrevistado 3)

Na tentativa de contornar essa situação, alguns indivíduos recorrem a profissões e organizações mais inclusivas à empregados LGBTs. Algumas áreas possuem o histórico de serem mais receptivas a diversidade, no entanto, por vezes essas áreas carregam consigo um viés estereotipado que apenas reforça a ideia de que *gays* são preferíveis para espaços mais femininos.

Sim, eu trabalho no hotel, e eu entreguei meu currículo lá depois de ter me hospedado lá, e eu achei que fosse mais tranquilo, apesar de que eu não sei como são os outros hotéis né?! Primeiro hotel que “to” trabalho é esse, mas eu me decepcionei muito, porque eu achei que fosse... em relação a isso, em relação a minha sexualidade especificamente, achei que fosse mais tranquilo do que está sendo, por causa dessas questões mesmo. Porque eu lembro de quando eu me hospedei no hotel, eu lembro de ter visto vários funcionários que claramente eram *gay*, que também não escondiam a sexualidade deles, então eu pensei que seria mais tranquilo. (Entrevistado 2)

No momento tá sendo, no momento foi principalmente como uma fuga do mercado de trabalho, porque tá complicado então precisei assumir essa figura, sou *gay* e uso maquiagem coloco cílios, não me monto mas é assim que eu vou me vender, então eu acho que me beneficia muito, e é uma forma a mais que eu tenho para poder oferecer no meu local de trabalho. (Entrevistado 6)

Essa estereotipagem também é relatada por outros entrevistados, que apesar de não terem escolhidos a sua profissão em decorrência da sua sexualidade, observam que o mercado de trabalho e a sociedade fazem essa analogia entre o *gay* com o público feminino.

Infelizmente por conta desse próprio ranço da sociedade, dessa discriminação sempre esses serviços considerados, é... trabalhos considerados femininos ligados a beleza né?! Tipo maquiador, cabelereiro, eles sempre acabam delegando para os *gays* né, sempre foi estigmatizado infelizmente. (Entrevistado 1)

No entanto, algumas empresas observam a oportunidade de obterem lucros sobre a imagem do funcionário *gay* e utilizam essa estereotipagem como forma de atrair, em grande parte, o público feminino que prefere ser atendidas por homossexuais.

As mulheres gostam muito dos *gays*, pra cortar o cabelo, porque não é só um corte de cabelo, é um corte de cabelo, é ouvir os problemas dela, falar de problema e principalmente dos relacionamentos, com homem, pra ter uma visão mais masculina da coisa, acaba virando um divã mesmo. Já vivi isso de perto. (Entrevistado 5)

A minha chefe, ela sentiu a necessidade da figura *gay*, foi exatamente por esse motivo que ela fez com que eu saísse do administrativo e voltasse para maquiagem, que ela sentiu a necessidade da figura *gay* que está dentro de um salão de beleza, aí por isso que eu sou o maquiador principal, por essa questão da visibilidade *gay* mesmo, de ter algumas pessoas que realmente querem ser atendidas por *gays*, porque são mais animadas são mais felizes e de repente fazem o trabalho realmente melhor do que... uma outra pessoa. (Entrevistado 6)

No meu ramo de maquiador, ter me assumido *gay* é uma figura que facilita em certo ponto, porque algumas clientes querem ser atendidas por *gays*, elas preferem, aí tipo, se tiver a figura do *gay* no salão ou em algum site de locação, de filmagem, elas preferem fazer o cabelo, fazer a maquiagem com *gay*. (Entrevistado 6)

Apesar da conotação negativa sobre o indivíduo *gay* nas empresas e os proveitos do funcionário assumido por parte da organização, poder expressar a sua subjetividade no trabalho é considerado pelos entrevistados como um indicador de qualidade de vida.

Nos depoimentos dados, os entrevistados relatam a importância em ser autêntico com si próprio e os benefícios percebidos pelos participantes da pesquisa no que diz respeito a motivação em não precisar omitir a sua sexualidade. No entanto, observa-se que a motivação em ser assumido contribui para dois pontos principais, o primeiro diz respeito ao indivíduo não precisar vivenciar uma vida dupla, ou seja, não sente a necessidade de omitir a sua sexualidade ou camuflar algumas realidades. Em segundo, nota-se que ser assumido na organização, contribui para evidenciar que o fator da sexualidade do funcionário não impacta na execução da sua atividade.

Isso tudo me motiva muito, porque de uma certa forma, você fazendo um trabalho bem feito, né, eu fazendo um trabalho exemplar, as pessoas vão ver vão olhar e vão falar: "Caraca, realmente isso tá sendo bem feito". As pessoas vão ver né que não é porque eu sou *gay*, que sou incapaz. Não é porque eu sou *gay* que eu não posso ou não vou fazer. E não é porque eu sou *gay* que

não posso estar em uma universidade, que eu não posso, estar dentro de uma sala de aula, sendo autoridade. (Entrevistado 4)

Sim, porque você tem só uma obrigação agora. Você não tem mais que fingir ser outra pessoas, então, não tenho que me resguardar, não tenho que fingir que não estou falando como um homem no telefone, ou, eu não tenho que fingir que estou interessado numa mulher ou que o assédio de alguém não me incomodou e tal. Por que o homem que se incomoda com o assédio de uma mulher é “viado”, né?! [...] Mas depois que você se liberta, [...] tira um peso muito grande. (Entrevistado 5)

Eu acho que você ser você mesmo em qualquer local que você esteja, isso acaba facilitando muito, o relacionamento com as outras pessoas e o relacionamento também delas com você, isso acaba ajudando bastante. Eu sempre tive assim uma necessidade muito grande de me destacar em qualquer coisa que eu fosse fazer, tanto por conta da sexualidade tanto por conta da condição e... da condição social com relação à classe social mesmo né, com relação ao dinheiro, essas coisas, sempre então tive que estudar muito pra ser o melhor, porque eu era pobre, porque eu era preto, porque era inteligente, então essa questão da orientação também ela acaba permeando tudo isso né, então eu acredito que você ser assumindo, eu acho que as coisas fluem melhor assim, é uma coisa a menos pra você se preocupar. (Entrevistado 8)

Endossando a fala do entrevistado 8, observa-se que o indivíduo homossexual ao possuir outras características marginalizadas pela sociedade, o torna mais suscetível a vivências de preconceito e discriminação, o que corrobora com os estudos Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010). Nesse sentido, o profissional sente a necessidade de demonstrar ser eficiente, em uma tentativa de validar as suas competências e evidenciar que a questão da sexualidade não exerce nenhuma influência sobre o seu desempenho profissional. Segundo os participantes essa cobrança surge das organizações e do próprio indivíduo que se vê obrigado a comprovar que apesar de ser *gay* é tão capaz quanto qualquer outro funcionário, numa tentativa de equilibrar essa “desigualdade” social e histórica.

Com relação a isso, eu acho que a figura *gay* que represente uma organização ela vista como sensível né, tipo assim “você não vai dar conta de fazer determinada coisa” e isso foi me colocado a teste em uma das empresas porque era uma empresa que eu tinha a oportunidade de subir um cargo e não que tenha sido me tirado de imediato, mas eu precisei provar muito que eu era capaz pra poder conseguir né, então eu acho que essa questão de fragilidade que as pessoas enxergam na figura *gay*, porque não vão conseguir, porque já tem muitas coisas que já passaram por muitas coisas não vão conseguir lidar com mais isso, eu acho que isso acontece, isso já aconteceu comigo deu eu precisar provar 3 vezes mais que eu era mais capacitado do que um hetero, pra eu poder conseguir, porque na cabeça das pessoas que eu não tinha pulso pra conseguir comandar, fazer os comandos. (Entrevistado 6)

Pelo que eu percebo é, os *gays*, nós temos que mostrar ser melhores ainda do que os demais, pra gente, isso é uma forma de autodefesa, pra ninguém vim, e, com preconceito, ou tentar, como é que se dizer, desvalorizar o trabalho, então eu acho que o homem, o homossexual, precisa mostrar, tem que ser melhor do que os melhores, ele tem que se esforçar muito. (Entrevistado 7)

No entanto, ser assumido no trabalho nem sempre é percebido como um fator positivo para o funcionário. Além do preconceito e da discriminação, o indivíduo não se sente confortável em expressar a sua subjetividade na organização, pois apesar da sexualidade ser aceita, os trejeitos e comportamentos do empregado não são bem avaliadas pelos gestores e colegas de trabalho.

Na verdade, para mim é ruim porque... eu acabo não me enquadrando... Como assim? Eu acabo não me enquadrando mais ou menos, porque eu faço o que eu quero assim, então eu passo maquiagem para ir trabalhar, eu não faço isso na frente do meu gerente, por exemplo, porque eu acho que ele não é de boa, mas se ele chega perto de mim, eu não escondo também né? Então por exemplo, eu vou trabalhar de rímel, as vezes eu passo sombra, porque as meninas passam, se as meninas podem, eu também posso. Nunca vieram falar comigo sobre isso, nenhum superior veio falar comigo sobre isso, mas eu sei que é uma coisa que eles não vêm com bons olhos. (Entrevistado 2)

A sexualidade ainda é vista como um atributo negativo, apesar de existirem algumas organizações que compactuam com a causa e apoiam o movimento LGBT, a insegurança e o preconceito ainda se manifestam como um mecanismo sórdido para escolha e permanência do profissional LGBT na organização.

A expressão da subjetividade apesar de ser um indicador de qualidade de vida para o profissional é vista como uma barreira para os entrevistados. A forma como os colegas de trabalho e superiores hierárquicos lidam com questões relacionadas com a sexualidade do indivíduo faz com que o funcionário conviva com o medo de retaliações ou de exclusão por parte da equipe.

4.3 *Coming out e in closeted*: Estratégias de sobrevivências e de enfrentamento do preconceito nas organizações

O presente tópico tem por objetivo analisar as principais experiências vivenciadas pelos funcionários homossexuais. Além disso, buscou-se identificar as

principais estratégias de ocultação da sexualidade e de enfrentamento da homofobia nas organizações por parte dos entrevistados.

Dentre as razões para se manter no armário destacam-se o sentimento de exclusão, o receio da estagnação profissional e o sentimento que a sexualidade de alguma forma impeça o profissional a desempenhar suas atividades de forma plena, por medo de retaliações ou por maus julgamentos por parte da equipe ou de superiores hierárquicos.

É de não conseguir é, ser impedido de não atingir os meus objetivos, de chegar até onde eu quero, porque aquela pessoa que talvez poderia me ajudar, a chegar onde eu quero, não vai deixar eu chegar por causa da minha sexualidade sabe? Seja um obstáculo assim que não consigo ultrapassar de jeito nenhum. (Entrevistado 3)

Eu acho que a maior dificuldade que eu tenho com a minha sexualidade seria, justamente a dificuldade de me sentir confortável em certos lugares né? Em questão de trabalho, de questão de grupo social, em questão de lugar público, de não sentir confortável, de não se sentir aceito, de sentir que vai acontecer alguma coisa, digamos um certo medo assim, talvez, mais ou menos isso. (Entrevistado 3)

Seria a aceitação em si, pois, eu percebo que muita gente ela, é, me veem assim com a pessoa que tem empatia, já chegam pra a mim, conversam, a gente fala sobre altos assuntos e aí com o passar do tempo quando a pessoa vai tendo um pouco mais intimidade e sabe da minha orientação, eu vejo que, não geral, mas assim grande parte das pessoas, eu já senti isso, dá aquela afastada, é, tão assim, dizem que aceitam, mas de fato acho que acredito que, que não, pois, não há motivos pra ela poder se afastar, e eu vejo que eles é como se tivessem vergonha de andar com uma pessoa, vista como um homossexual, é, se preocupam muito com os outros vão falar, então assim, eles, questão de aceitação, eu acho que é o maior desafio que tem, que eu enfrento, e isso no meu ciclo social, de amigos ou no trabalho, no profissional. (Entrevistado 7)

Nesse contexto, o profissional homossexual se sente em uma posição de desconforto e insegurança de se assumir homossexual no seu local de trabalho. Alguns entrevistados relatam a necessidade de se “manterem no armário” por medo de que a sua sexualidade prejudique a sua progressão profissional, ou que os gerentes e supervisores julguem que o empregado é menos profissional pela sua orientação sexual (SIQUEIRA et. al. 2009).

A gente vive esse preconceito, tipo dia após dia, é uma coisa que não dá uma trégua, eu vejo dessa forma, porque tudo que acontecer, eu vou ser cobrado não só pelo meu trabalho, não só pelo que eu tenho feito de certo ou de errado, mas a minha sexualidade a, minha orientação sexual, o fato de eu ser *gay*, isso vai pesar também muito mais em todas as outras situações,

dentro da minha área do meu trabalho, dentro do meu âmbito profissional, isso é muito complicado. (Entrevistado 4)

Assim, o trabalhador se vê em uma situação de hostilidade e de constantes ameaças a garantia do seu emprego. Alguns indivíduos traçam algumas estratégias para omitir a sua sexualidade e a expressão da sua subjetividade a fim de evitar possíveis conflitos com os gestores ou com os próprios colegas de trabalho. Dentre as estratégias utilizadas, destacam-se a estratégia de Machão, conforme classificado por Irigaray e Freitas (2007). Os entrevistados relatam a utilização de vestimentas e comportamentos aceitáveis no meio heterossexual, além de evitarem o contato com espaços, locais e eventos voltados para o público LGBT.

Eu tentava imitar outros homens, outros heteros, o comportamento deles e também a forma de como eles sentavam, a forma de como cumprimentavam também, como chegavam pra falar, nada muito espalhafatoso, sempre muito sério, sempre com um aperto de mão, abraço nem pensar. Essa era a forma de fugir, até mesmo por conta da igreja, também eles, eles falavam isso para quem tem essa... que eles chamam de desvio né, essa questão de ter o jeito mas afeminado de imitar, de pegar um homem que se acha que é “heterozão” né, que tem que ser, e você imitar ele até nos gestos. (Entrevistado 6)

É um tanto difícil, porque, querendo ou não, nós os homossexuais em geral, temos trejeitos, isso é notório assim. A não ser aqueles que são encubados, que não é, que vivem vida dupla. [...] Quando eu chego no emprego, é, essa questão de que, eu fico falando, assim que eu só namoro, se alguém me perguntar, a não ser que seja bem direto se é homem ou mulher, mas enquanto isso eu não falo, eu tenho um namorado, falo de um forma generalizada, eu namoro, e, eu fico me policiando, com meus trejeitos como eu falei, anteriormente, eu sou uma pessoa que falo gesticulando, então evito, eu tenho que me policiar pra não ficar gesticulando demais, falo palavrão, palavreado, mais hetero, tem uns caras que você conversa, que ela fala muito mano, os jeitos assim, né, mais grosseiro, eu tento ser um pouco mais grosseiro. (Entrevistado 7)

É... tentava não ter muitos trejeitos na hora de falar ou na hora de andar, procurava utilizar roupas que eram mais aceitáveis no meio hetero, e... não frequentava lugares em que as pessoas gays eram frequentadas exclusivamente por essas pessoas, é... eu acho que a igreja também ajudava muito nessa questão, de não aceitação né devido posicionamento que a igreja tinha no passado, na igreja católica em casa né, de que é pecado, de que é coisa errada, então tinha muito essas questões assim. (Entrevistado 8)

Além das estratégias de “Machão”, alguns entrevistados também relataram a utilização da estratégia do “Sedutor” onde o indivíduo se vê obrigado a expor relações fictícias na tentativa de distorcer as atenções da sua sexualidade para os demais colegas de trabalho.

Geralmente jogam assim na roda o que você fez no final de semana por exemplo, então se você não saiu com uma menina ou não comeu nenhuma menina, é porque você é *gay*, é porque você é um viadinho. Eu precisava manter a pose, uma vez eu já cheguei a falar que tinha ficado com uma mulher só para poder fugir do assunto, pra poder sair da rodinha que a galera “tava” ali maçante, porque muitas das vezes as mulheres também são preconceituosas né, entendeu?! Então tipo: “ah eu quero ficar com fulano, se esse fulano não quer ficar comigo, é *gay*, é viadinho” já teve muito isso. (Entrevistado 6)

Ao analisarmos as formas de enfrentamento da homofobia nas organizações, nos deparamos com as estratégias de “Gladiadores”, que assumem uma posição de enfrentamento às formas de preconceito e discriminação nas organizações.

Tem uns professores na sala dos professores, que são extremamente homofóbicos, no começo, que eu comecei a trabalhar, eu rebatia, falava: “Não isso é homofobia, cuidado! Tem que ver o que você “tá” falando, você é um professor, você não podia tá falando uma coisa dessa. (Entrevistado 3)

Observa-se que os indivíduos buscam a igualdade de direitos independentemente do sexo ou orientação sexual, e por vezes, o funcionário por adotar essa estratégia é visto pela organização como um empregado problemático. A consequência final é a percepção de que a sua sexualidade impacta nas oportunidades de trabalho e de ascensão profissional.

Eu acabo sendo uma pessoa mais problemática para empresa, porque eu tenho que, confrontar coisas que os heterossexuais não tem, né, por exemplo, isso, nenhum dos heterossexuais teve que, que, discutir com o próprio gerente, com gerente geral, com gerente de RH, porque entrou no hotel montado, por que isso não faz parte da vida deles, mas eles entram, mas eles entram no hotel, com o visual que é o visual deles, da vida deles e isso não é um problema, entendeu, então assim, na prática eu acabo sofrendo algumas consequências que eles não sofrem, e eu acabo sendo funcionário problemático, eu acho que isso me, me, diminui as minhas oportunidades, de, de subir, ou de ser contratado, enfim. (Entrevistado 2)

Por último, cabe destacar o receio relatado pelos entrevistados em ser demitidos ou de terem a sua garantia de emprego interrompida por ser *gay*, ou em certos casos, por confrontarem algumas atitudes de preconceito e discriminação da organização.

Eu acho que eu estou batendo de frente demais nessa tecla, assim sabe?! Então eu meio que estou enfrentando esses problemas, com a direção, com a coordenação, com os outros professores, então, se eles se juntarem e quiserem me demitir, eles podem. Mas eu acho que parou esse tempo de ficar calado assim, porque, acontece essas coisas com você, vou ficar tipo, na minha? Não vou! Eu vou evitar muitas coisas, pra vencer a guerra, digamos assim. A gente tem que escolher algumas batalhas, não é ficar brigando com todo mundo ao mesmo tempo, ficar batendo de frente com todo mundo, porque tem algumas brigas que não vale a pena brigar. (Entrevistado 3)

Diante dos fatos, observa-se que as estratégias de enfrentamento por vezes não se caracterizam como uma escolha do indivíduo. A necessidade de confrontar e a revolta com os mecanismos de preconceito da organização são os principais fatores para que os funcionários gays se sintam na obrigação em contestar esses instrumentos. É importante destacar a fala do entrevistado 3 que expõe as consequências e o receio de possíveis retaliações em decorrência do enfrentamento da homofobia. Desta forma, destaca-se a necessidade de uma política que resguarde e ampare os LGBTs em situações como as expostas acima.

4.4 As consequências em ser gay nas organizações contemporâneas

Dentre os percalços na vida profissional do indivíduo gay, o preconceito e a discriminação se manifestam como uma das maiores barreiras para inserção e ascensão profissional do funcionário. Atitudes e comportamentos de exclusão e de desqualificação do empregado LGBT são percebidos em diferentes níveis hierárquicos e esferas organizacionais. A presente categoria visa expor as principais experiências do entrevistado no mercado de trabalho e a relação entre a sua orientação sexual com as oportunidades de emprego e os espaços organizacionais, além das principais consequências em ser assumido ou percebido como gay dentro da empresa.

Para os entrevistados, a manifestação do preconceito por vezes ocorre de forma velada. Alguns relatos evidenciam que essa discriminação se inicia como forma de fofoca e cochichos, em uma tentativa de expor o profissional e a sua sexualidade.

Então eu fui bem criterioso e cheguei na minha não comentei com ninguém e um dia uma moça que trabalhava comigo perguntou: “Você gosta de homem ou de mulher?” Eu respondi eu gosto de homem. E nisso foi, mas eu não comentei com ninguém isso e ficou por isso [...] depois disso ela começou a espalhar para as outras pessoas, sabe? Comentar com as pessoas que: “Você sabia que o (nome do entrevistado) gosta de homem?”, “Você sabia que o (nome do entrevistado) é *gay*?”. Eu disse: “Você sabia que não precisava me expor dessa forma, porque se eu quisesse falar para todo mundo, me assumir abertamente pra todo mundo, eu teria feito, não precisava que você “faça” isso por mim.” (Entrevistado 4)

Alguns entrevistados relatam que as formas de expor a sexualidade do profissional ocorrem de diferentes formas, desde indiretas e piadas até comportamentos mais hostis.

Quando eu trabalhei uma vez na (nome da empresa), quando as pessoas se aproximavam mais de mim, que perguntavam: “Você é *gay*?”, eu falava sim era tranquilo, mas enquanto as outras, elas não tinham a certeza de que você era, elas não ouviam da sua boca, elas escutavam de outras pessoas, elas jogavam algumas piadinhas. Essa questão da dúvida, gerava nas pessoas esse comportamento de indiretinha de ser mais hostil, meio que força, “preciso que ele se assuma. Enquanto ele não falar para mim, não vale, não é válida” (Entrevistado 7)

Conforme se observa, essa necessidade de confirmação da sexualidade do indivíduo é percebida como um mecanismo de validação para as retaliações e preconceito dos funcionários da organização.

Eu acredito que traz uma perseguição, e uma cobrança, inexistente, como eu já falei anteriormente de ser muito possivelmente de ser cobrado, não só pelo meu trabalho mas pelo meu trabalho mas pela pessoa que eu sou, pela minha postura, pela forma que eu falo, pela forma que eu gesticulo, pela forma que eu me expesso e tudo mais. (Entrevistado 4)

Dentre as principais formas de preconceito e discriminação vivenciadas pelos entrevistados, seis dos oito participantes da pesquisa afirmam já terem sido vítimas de piadas pejorativas ou comentários no ambiente de trabalho em função da sua sexualidade (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010). Os outros dois participantes que alegam não terem a sua orientação sexual como motivos de piadas pelos colegas de trabalho, afirmam que a homossexualidade é utilizada como forma de desmerecer alguém ou para dar duplo sentido a um comentário.

Ah eu tenho problemas assim, com algumas pessoas, eu tenho problemas com por exemplo, o recepcionista que... ele é, ele adora fazer várias brincadeiras, pra ele tudo é brincadeira tendeu, só que são brincadeiras super desrespeitosas, são comentários super preconceituosos, mas é tudo brincadeira, então fica uma coisa velada, é isso. Eu acho que eles conseguem ser mais velados e mais sutis, para tentar manter essa heteronormatividade. (Entrevistado 2)

Eu já tive uma chefe que debochava, que jogava piadinha mesmo, porque as vezes eu comentava, falava assim: "ai eu acho que minha mãe não me aceita bem", ai jogava uma piadinha, fazia alguma chacota em relação a sexualidade, tanto que eu nem consegui ficar muito tempo nesse lugar, nesse ambiente de tão tóxico que era, de tão... vai te deixando pra baixo cada vez mais. (Entrevistado 7)

A gente sempre... escuta algumas piadinhas não diretamente né, mas é engraçado que as pessoas, elas fazem isso, mas de uma forma muito... parece que é natural assim para elas assim, tratarem... querer me chamar as outras pessoas por exemplo, de "viado", não você diretamente, mas indicando para outra pessoa que isso é uma forma de tratamento ruim né, de baixo calão ou pejorativa. (Entrevistado 8)

Observa-se que os mecanismos de humilhação dos funcionários são em geral veladas, nem sempre diretas, e rotuladas como brincadeira. Além das piadas, os entrevistados relatam que a sua sexualidade é utilizada como forma de desvalorização e desqualificação do profissional.

No hotel onde eu trabalho, na minha folga uma vez eu passei lá [...] e até hoje, que eu tenho ciência, eu sou o único funcionário que já foi chamado pelo seu gerente, pra conversar e já foi chamada atenção por ter entrado no hotel pela entrada social, então assim, eu já presenciei vários funcionários entrando pela entrada social, para tratar de trabalho inclusive, quando eu fui, eu estava na minha folga, então assim, são várias as questões que mostram mais ou menos como é que as coisas funcionam. Eu fui o único funcionário que foi montado para o hotel e eu fui chamado atenção, mas eu fui chamado atenção porque não pode entrar no hotel. Funcionário não pode entrar no hotel, mas outros entram e nenhum deles recebem chamada, entendeu? (Entrevistado 2)

Teve uma semana de prova do primeiro bimestre que teve um problema de cola na minha prova, e eu estava aplicando a prova nesse dia [...] só que no dia da prova não era só minha era de inglês também, e a professora [...] descobriu que eu estava aplicando a prova dela, então ela fez um alvoroço na sala da coordenação, sabotando meu trabalho falando que eu não sei trabalhar, falando que, se os meninos fizeram isso é por causa de mim, porque eu deixei, porque eu sou muito alternativo, que não sei o que. [...] Ela foi extremamente antiética, falou mal do meu trabalho na sala de coordenação, falou mal do meu trabalho na sala de aula, com os meninos falando que eu sou um péssimo professor que eu não sei dar aula. (Entrevistado 3)

Em uma das respostas, o entrevistado relata que o preconceito surge não apenas dos colaboradores da organização, mas sim, de todas as partes envolvidas como os clientes e fornecedores.

Eu acho que, principalmente em escola particular, eu acho que eles trabalham em prol dos pais, então é, tem muito adulto de trinta, quarenta anos que são pais desses meninos de quinze anos, que digamos que, sei lá, que sessenta, setenta por cento são extremamente homofóbicos, então é tipo muito mais conveniente pra eles contratar um professor de literatura ou de português é que, seja hetero, muito mais prático pra eles, eles não vão ter muitos problemas, do que contratar um professor de português que é *gay*, então eu vejo assim, um problema de sexualidade no âmbito da educação principalmente na escola particular, na escola pública. (Entrevistado 3)

O preconceito não está só em quem está contratando, né?! Está também em quem, está lá do outro lado. Vamos supor, os clientes e tal. Vamos supor no meu caso, eu enfrento o preconceito dos funcionários, dos professores, né da equipe técnica, de quem trabalha e sofro preconceito também de uma parte dos alunos, então sempre tem o lado de lá e o lado de cá. (Entrevistado 4)

O preconceito presente nas organizações cria um cenário de discriminação que ocasiona na insatisfação e desmotivação do profissional, que não se sente pertencente a organização (SIQUEIRA et. al 2009). Para os funcionários homossexuais, ter que conviver diariamente com a homofobia, impacta diretamente nas suas atividades e na sua saúde psicológica (FILHO; SIQUEIRA, 2008). Observa-se que os oitos entrevistados afirmam que sentem o impacto na execução das suas tarefas em decorrência das situações de discriminação que eles são expostos.

Me estressa muito, né, eu fico estressado com o trabalho, e com o público, né, eu trabalho com, atendendo público né, e aí, eu ficava muito estressado, e isso interfere, na maneira que eu atendo as pessoas, você fica mais estressado, tudo é pior, tudo é mais chato, tudo é mais insuportável. (Entrevistado 2)

Afetou bastante assim eu “tô” extremamente desestimulado assim de aula naquela escola assim, eu não sei se assim, eu “tô” desestimulado de dá aula na educação em si, me desestimelei bastante, mas eu não sei se isso é fruto se é um problema da escola se eu mudasse de escola a situação seria outra né, ou se, sei lá, se é um problema geral onde quer que eu fosse. (Entrevistado 3)

Tem sim, tem um impacto porque, eu sou muito “revanchista” cara. Eu sou muito brigão, muito perigoso e naquele tempo então, que eu era mais jovem, a raiva era muito mais fácil de ser dominado pela raiva. Eu era muito de me vingar, então acabava que no meu atendimento nas minhas conversas, nas minhas falas com os usuários, os clientes da biblioteca, eram mais, sempre que eu tinha que falar alguma coisa, assim em relação as pessoas do

trabalho, ou ao chefe a chefia do trabalho, era bem ácido, meu tratamento com ele, ou com qualquer um deles. (Entrevistado 5)

Não tem como isso não impactar no meu trabalho, porque, como você chega num lugar e sabe, e você ouve piadas das pessoas, sabendo que as pessoas estão debochando de você. Não é confortável, não é legal, o ambiente, sabe? Eu tento agir naturalmente, mas é chato, porque você vê que estão falando da sua pessoa, não tem a coisa fluir tão natural assim. Nada tá acontecendo cara e incomoda é bem desconfortante pra falar a verdade, você ser alvo de críticas nesse sentido. (Entrevistado 7)

Dois dos oito participantes da pesquisa foram demitidos em decorrência de serem assumidamente homossexuais. Os entrevistados descrevem que as demissões ocorreram logo após o funcionário se assumir como *gay* (MEDEIROS, 2007; HIRIGOYEN, 2006), mas o motivo do desligamento sempre ocorre de forma velada, ou não há uma razão ou explicação.

O administrador, não sei de que forma, ficou sabendo, porque eu não falei isso pra ele, mas também, não fiz nenhuma questão de ser diferente do que eu sou hoje, ele começou a, dificultar a minha vida lá dentro, “pô”, mas tipo, a empresa é dele, era só me mandar embora, mas aí, o tratamento era diferente, era mais ríspido, a forma que ele falava comigo era mais, era mais agressiva, e como eu precisava do emprego eu não podia responder [...] e eu comecei a perceber algumas formas de tentativa, deu fazer um deslize pra poder me demitir [...] até que um dia tinha uma pessoa que ia fazer uma cirurgia pela manhã cedo precisa do prontuário por que o anestesista não atende você se o prontuário não tiver na mão dele, a responsabilidade dele é enorme. E cadê o prontuário? Não está aqui. [...] Ele me chamou me levou no corredor e me demitiu, no corredor do prédio. (Entrevistado 5)

Eu era estagiário, e no órgão que eu trabalhei, já estava para expirar, devido ao concluir o ensino médio, e, faltando exatamente, uns onze dias, se não me engano, foram onze dias, pra automaticamente eu ser desligado, já estava em processo de desligamento, devido a conclusão do terceiro ano, nesse tempo, a moça que era a minha atual chefe, soube da minha orientação e por esse motivo, ela agilizou, o processo. Então assim, algo que tinha onze dias pra terminar automaticamente, ela fez questão de, por saber da minha orientação, de ir até no RH do órgão, e pedir o meu desligamento antes, e assim, quando eu soube no dia, foi meu último dia e assim, eu soube por pessoas do trabalho que, o motivo foi justamente esse, a minha orientação, e depois disso, eu prefiro ficar, mas na minha. (Entrevista 7)

Em caso de serviços terceirizados, há também as situações onde o funcionário não é demitido, no entanto, é solicitado a substituição do profissional ou a troca do setor, para que não haja necessidade em manter contato com o homossexual.

Com o passar dos dias o chefe da qual eu trabalhava ao perceber que eu sou, ele pediu à minha troca. Ele nunca tratou bem, ele nunca me deu um

simples bom dia, e assim, não aconteceu absolutamente nada, o meu trabalho no início estava sendo super legal, o pessoal estava agradado, mas parece que depois disso, também o pessoal ficou meio assim, e aí a moça falou que eu ia ser devolvido e aí ela falou bem assim: “Não, mas eu acho que não é porque você é gay”, mas eu tenho certeza que foi o motivo, não tinha outra coisa, não aconteceu absolutamente nada, mas ok, eu entendi o recado e fui trocado. (Entrevista 7)

No entanto, apesar das experiências negativas vivenciadas por alguns indivíduos, a realidade laboral dos homossexuais varia bastante entre o setor público para o setor privado conforme explicitado por Nunes (2017). Parte dessa diferença está diretamente relacionada ao nível de instrução dos profissionais ao qual o gay tem contato.

Lá, especialmente no lugar de trabalho onde eu estou hoje, tem muito médico, psicólogos, então as pessoas tem uma formação diferente do que se encontra no restante das outras organizações, assim é realmente um lugar privilegiado, porque as pessoas tem a cabeça mais aberta elas estão mais abertas ao diálogo, então elas conseguem te escutar, te entender quando você faz um posicionamento sem fazer um julgamento, isso é muito importante, muito interessante também. O nível intelectual das pessoas com quem eu convivo faz uma grande diferença. (Entrevistado 1)

Além do grau de instrução e nível intelectual dos profissionais aos quais os entrevistados se relacionam em seu ambiente de trabalho, a segurança proporcionada pela estabilidade do serviço público contribui para que o indivíduo possa expressar a sua subjetividade sem medo de perder o seu emprego. Essa segurança é um objetivo profissional, conforme se observa no relato do entrevistado 4, que aponta que esse constante preconceito e dificuldades de inserção no mercado de trabalho cessaram apenas ao ingressar no funcionalismo público.

Então, eu acho que enquanto servidor público, isso facilitou muito ter essa abertura no meu trabalho, já por ter esse direito resguardado, enquanto servidor, de ter feito ali um concurso e tal, de ter entrado pelos meus méritos que infelizmente isso não acontece numa empresa privada e isso acaba de certa forma boicotando ou amedrontando as pessoas de serem realmente como elas são, é porque muitas vezes a pessoa omite a sua sexualidade, sua orientação sexual com medo de alguma represália ou alguma coisa. Isso é um absurdo, a gente tem que... e também não só ficar esperando do governo, mas a própria sociedade, tem que criar mecanismos e fazer valer a plena aplicação da lei e que todos são iguais perante a constituição, e que todos merecem respeito. (Entrevistado 1)

Eu tenho a chance de não ser contratado, por ser homossexual e uma pessoa hetero ser contratada, né?! Às vezes eu posso até ter um currículo melhor ou até fazer um trabalho melhor e com mais experiência, e ter mais conhecimento e mesmo assim não ser contratado por ser homossexual. Eu acho que isso é uma barreira, uma desvantagem, pra vida inteira, até o dia em que eu faça um concurso público, e não precise mais disso, mas enquanto isso não acontecer eu vejo isso com uma desvantagem, como uma barreira a ser superada. (Entrevistado 4)

Nota-se que a sexualidade do funcionário ainda é tida como uma desvantagem nas organizações. O constrangimento e a discriminação permanece sendo um dos principais empecilhos para inclusão e garantia de emprego para os *gays*. A homofobia se manifesta de diferentes formas, desde piadas e comentários a mecanismos de desqualificação e desvalorização do profissional que visa anular a subjetividade do funcionário, o que por vezes acarreta a estagnação da vida profissional do *gay*.

Observa-se também, a diferença entre o serviço público e o serviço privado. Vale ressaltar a fala do entrevistado 1, onde afirma a necessidade não apenas da criação de leis governamentais para seguridade do homossexual nas organizações, mas sim, a criação conjunta entre as organizações, Estado e sociedade para formação e aplicação de normas e regulamentos que resguardem e promovam a diversidade.

4.5 O papel da organização na promoção da diversidade e de inclusão das minorias

Essa categoria busca levantar e analisar as principais políticas adotadas pelas organizações com propósito a reduzir o preconceito e promover a igualdade e promoção da diversidade. Além disso, buscou-se explorar a percepção e contribuição dos entrevistados sobre medidas que poderiam ser criadas como forma de combate ao preconceito e homofobia no mercado de trabalho.

No geral, os entrevistados afirmam que nas organizações em que eles estão inseridos não há um código de ética que iniba o preconceito ou promova a diversidade sexual no trabalho.

Olha, pra ser bem sincero, acho que a escola não promove movimento a diversidade nenhuma. (Entrevistado 3)

É, aquela questão, fulana é tranquilo, não vai sofrer represália por conta disso. Mas a empresa não oferece nada, e nenhuma empresa que eu já tive nem ofereceu nada disso, nem chegou a bordar, nem alguma reunião, nem nada. (Entrevistado 6)

É, (nome do pesquisador) infelizmente, na empresa da qual eu trabalho, não existe isso, não existe nenhum tipo de palestra, nem treinamento, nem atividade, pra trabalhar sobre essas inclusões aí, não existe de forma alguma. (Entrevistado 7)

Assim, eu nunca vi com relação à orientação sexual, mas eu já vi pra outros quesitos. (Entrevistado 8)

Apesar de não haver um diálogo aberto sobre a sexualidade, observa-se que o serviço público vem abordando a temática sobre as diversas minorias.

Embora a gente tenha um acordo ou, não sei se eu posso chamar dessa forma, um documento assinado com o antigo ministério, acho que agora é ministério da cidadania e tudo mais, mas com relação a equidade no trabalho né, então os (nome da empresa), ele tem essa preocupação com essas equidade tanto de gênero, de raça... mas ele não promove as pessoas ou não contrata as pessoas baseando-se nesse quesito desse termo, ele não tem por exemplo uma cota gerencial para mulheres negras e homossexuais, isso não existe né, porque ele tem uma política de tentar conscientizar as pessoas que essa diversidade ela realmente existe para um bom convívio dentro da própria organização. (Entrevistado 8)

Apesar de não haver uma norma ou regulamento interno que compreenda a temática da orientação sexual com os seus funcionários, observa-se que a cultura de algumas organizações criam um cenário e sentimento de pertencimento do funcionário que contribui não apenas com um bom relacionamento entre a equipe, mas também, para motivação do funcionário que se vê inserido em uma organização que o aceita da forma como eles são. No entanto, apesar dessa cultura, o relato dos entrevistados evidencia que o discurso da organização nem sempre condiz com as experiências vivenciadas pelos funcionários.

O discurso da empresa é que eles não têm preconceito, então, não existe eu acho que uma propaganda específica pra isso, tipo, para o público LGBT vir trabalhar com eles, eu acho que a política deles é mais de aceitar todo mundo que vem, em compensação, existe essa situação por exemplo de que eles se vangloriam por ter um funcionário transexual, mas é um funcionário que trabalha na telefonia de madrugada. São coisas bem controversas né?! Tipo, massa, porque muitas empresas não contratariam funcionário transexual de fato e eles contrataram, mas é uma situação assim que também pode ser nada, pode ser que ele trabalha à noite, e é isso mesmo, e não é porque eles querem deixar o funcionário transexual à noite. Mas isso é no mínimo interessante, né?! (Entrevistado 2)

Ao questionarmos a percepção dos entrevistados sobre as políticas utilizadas pelas organizações, apenas dois dos oitos entrevistados afirmam que as ações adotadas pelas empresas se caracterizam como mecanismos únicos e suficientes para promover um ambiente integrador e diversificado para os homossexuais. Alguns participantes da pesquisa ressaltaram que tais instrumentos são válidos, no entanto, não são suficientes para criar um espaço organizacional inclusivo (GARCIA; SOUZA, 2010).

Ah, eu acredito sim, por exemplo a (grande loja de departamento) que tem essa política da diversidade que contrata e trata de uma forma sincera. Assim, eu acredito muito que são eficientes e que, talvez não suficientes, acho que precisa muito mais, mas são eficientes. É um projeto interessante de promover essa diversidade como a (grande loja de departamento) faz. (Entrevistado 4)

Eu acho que suficiente não, mas já é um avanço, já é uma coisa que vai fazer que o *gay* daquela empresa se sinta melhor, se sinta... mais protegido né, ele tem um respaldo, se acontecer alguma coisa, ele vai ter a quem recorrer, eu acho que é importante, que deveria ser debatido que a empresas deveriam começar a trabalhar isso. (Entrevistado 6)

Olha só existir a política ela não vai por si só fazer essa regulação né, então eu acredito hoje que muitas empresas têm isso simplesmente como uma maquiagem, uma coisa "só para o inglês ver", né? Vamos dizer assim. Eu acho muito pouco efetivo essas políticas, se ela não faz parte realmente da cultura da empresa, de inclusão, se não tem uma pessoa que apoia realmente, não é tá vindo da própria administração mesmo, em nível estratégico e empresarial, então eu acho muito pouco efetivo. (Entrevistado 8)

Em relação à atual Constituição Federal e as atuais conquistas adquiridas pela comunidade LGBT, os entrevistados relatam que há avanços no que tange a equidade social, no entanto, ainda existem diversas lacunas para criação de uma sociedade justa e igualitária em questões de orientação sexual e de gênero. Dentre os participantes da pesquisa, apenas um afirmou que a constituição é válida como forma de assegurar os direitos dos homossexuais. Os entrevistados apontam que a principal falha na constituição está na aplicação da lei e na forma como os juízes interpretam e julgam os casos.

Não, do jeito que "tá" não. Porque assim, a constituição em si, ela protege todo mundo, mas na aplicação, precisa dar os meios dos juízes aplicarem, e aí que está o grande problema, porque como cada juiz pensa de uma maneira diferente, até por conta dessa heteronormatividade, muitos acabam pendendo pra um lado discriminatório; Hoje, agora o que a gente tem visto é alguns

sinais de avanço nesse sentido com esses julgamentos do STF de alguns juízes que também tem julgado a favor dos *gays*, a gente tem visto alguma outra coisa que está avançando mais, mas precisa de normas mais rígidas, mais claras nesse sentido. (Entrevistado 1)

Eu acho que na teoria são muito boas, o problema é só a execução. Acho que, a nossa cultura ela não acompanha as leis, e só quem faz as leis serem executadas ou não são as pessoas, então, se a lei tá dizendo uma coisa, mas as pessoas nem concordam, porque elas não fazem questão de que aquilo aconteça de fato. Acho que falta alguma coisa para garantir que elas sejam cumpridas, elas por si só não estão funcionando. (Entrevistado 2)

Nem um pouco, na verdade a gente “ta” muito à deriva, eu acho que nada assegura a nada, por exemplo, para os homossexuais agora nada, nem uma lei, a carteira assinada nada. Acho que a onda do preconceito, ela vem crescendo, se ela for realmente crescendo, tomando mais força, acho que as coisas vão complicar muito pra esse cenário dos homossexuais. (Entrevistado 6)

Ressaltando a fala do Entrevistado 1 acerca do julgamento do Superior Tribunal Federal (STF) sobre a criminalização da homofobia, a decisão do judiciário representa um marco histórico para comunidade LGBT do Brasil, além de se caracterizar como um importante passo para sociedade no que tange a construção de um país pluralista e igualitário.

Abordando-se as contribuições dos participantes sobre medidas que poderiam ser adotadas com vista a reduzir o preconceito e discriminação aos homossexuais nas organizações e na sociedade, destacam-se a fala de três entrevistados, que ressaltam a educação como a chave para conscientização e o início de um debate e diálogo sobre a diversidade sexual nas empresas e nas escolas.

Eu acho que todas as empresas deveriam investir na diversidade, tem que haver um trabalho governamental de valorização dessa diversidade nas empresas e um trabalho também nas escolas, porque a educação é fundamental. Nas escolas no sentido da não discriminação, tanto da não discriminação quanto do respeito pelo outro e incentivar mesmo essa diversidade, porque uma empresa que tem uma diversidade de pessoas, ela consegue pensar muito melhor, ela consegue ver o ponto de vista de um, de outro e várias pessoas de jeitos diferentes cada um tendo uma visão, isso enriquece muito a empresa. (Entrevistado 1)

Nossa, acho que, pra mim a medida pra diminuir essa discriminação, seria, acho que não tem outro caminho do que a educação assim, sabe, porque se tivesse um se todos os meios de comunicação fossem aberto falasse o tempo todo assim, que a homossexualidade não é um problema nenhum e totalmente normal, e tudo mais, tivesse esse movimento assim grande assim, agora que tá crescendo isso tem bastante, mas se tivesse um movimento de educação, pra todo mundo, de que, a homossexualidade não é um problema, eu acho que, não estaria acontecendo isso. (Entrevistado 3)

A conscientização disso, né?! A gente já vê isso sendo tratado em algumas novelas, na mídia, em alguns filmes, mas a conscientização em si ela não é

muito feita, ela é um pouco inexistente, é um pouco irreal, a conscientização é você conscientizar do que se trata, do que é, entendeu? Isso seria muito importante também dentro das escolas, porque dentro da escola a gente tem a conscientização do negro, da mãe do pai da mulher e não sei o que, mas ao mesmo tempo que a escola tem esse ambiente que conscientiza ele tem esse ambiente que te leva a pensar de uma forma diferente. (Entrevistado 4)

Outro ponto recorrentemente levantado pelos entrevistados foi a necessidade da criação de normas e regulamentos pelo Estado que incentivem a inclusão da diversidade nas organizações e que coíba atos e práticas discriminatórias contra a comunidade LGBT no ambiente de trabalho.

Eu acho que, não acho que, punir não seria bem, muito a solução, mas tipo, propor leis que incluíssem mais o homossexual dentro de um local de trabalho, que incentivasse aquilo, eu tenho certeza que vários homossexuais que estão por aí, se sentem extremamente desmotivados pra trabalhar, por causa dessas coisas que acontecem, deve ter muito. (Entrevistado 3)

Eu acho que sempre tem como melhorar, sempre tem que ter algum projeto de lei ou alguma lei aprovada que você de respaldo, que vai, não dar medo para a sociedade, mas fazer com que tenham mais respeito. Eu acho que precisa disso é necessário isso, especialmente no local de trabalho. Recentemente fiz uma viagem, fui pra João Pessoa, em todos os estabelecimentos de comércio tem uma medida provisória lá que explicita que preconceito propicia a multa, então qualquer preconceito que você vir a ver seja na loja de roupa, na loja de praia ou até nos quiosques da praia, você pode denunciar que a pessoa pode ser multada, ela vai ser chamada de alguma forma atenção por isso. (Entrevistado 6)

Não a política da empresa, mas uma legislação fora né, de legislativo mesmo, tem que criar assim umas leis e regras e tivesse fiscalização né, também em cima disso, porque daí a lei por si só ela não, não regula coisa né. (Entrevistado 8)

Endossando a fala do entrevistado 8, que ressalta que as leis por si só não são suficientes para criação de um ambiente sem discriminação, compactua com o depoimento de três dos oito entrevistados, que apontam a necessidade de uma fiscalização maior, tanto por parte da organização quanto pelo Estado.

Eu reparei que muitas pessoas deixam de reportar coisas que acontecem, por medo de ser demitida, então as coisas acontecem de uma maneira super coberta e encoberta e as pessoas têm medo de ser demitidas, então, acaba que as coisas continuam acontecendo, mesmo que a empresa tenha essa proposta mais inclusiva. Eu não sei se existe um jeito de você fiscalizar cem por cento se todos os seus funcionários seguem essa proposta, entendeu? Eu acho que o máximo que consegue é ter esse regimento, e esperar que ele seja seguido, fiscalizar isso, acho que a fiscalização, para saber se as coisas estão funcionando. Abrir um setor de uma empresa que seja só pra isso. (Entrevistado 2)

Eu acho que se tivesse uma fiscalização maior, assim, eu acho que talvez resolveria um pouquinho mais, talvez. (Entrevistado 3)

Por fim, mencionou-se a punição como possível solução para cessar o preconceito dentro da organização. Além de práticas extremas como a demissão do homofóbico, também foram citadas estratégias de enfrentamento como forma de conscientização do profissional sobre as diversas subjetividades presentes nas organizações.

Precisa punição das pessoas que agem de forma discriminatória. É igual eu falei anteriormente, uma política de inclusão das minorias, seja ela tanto LGBT quanto pessoas que são portadores de necessidades especiais, pessoas que são marginalizadas, né? Para incluí-las no mercado de trabalho, e uma educação contínua, vai ter que ser um forte processo de educação continuada, tanto na escola quanto também no serviço, essa promoção do respeito e a promoção dessa riqueza da diversidade. (Entrevistado 1)

se você não pegar, demitir o funcionário por homofobia não resolve o problema de ninguém, pega aquele funcionário e faça ele aprender que o homossexual é tão gente quanto você, sabe?! [...] É você ensinar a pessoa que ela tem que ser diferente, porque a forma como ela age é ruim para a sociedade é ruim para todo mundo inclusive para ela. [...] Não é só botar o cartaz lá de: "Respeite o seu amigo viado". Não! É pegar o "viado" e o hetero e colocar os dois juntos para fazer as coisas juntos, para aprender que aquela pessoa é normal que nem você, sabe? Tanto para um, quanto para outro. (Entrevistado 5)

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO

Este estudo teve como objetivo levantar os principais desafios vivenciados pelos homossexuais nas organizações em virtude de sua orientação sexual. Foram entrevistados 8 funcionários *gays* de empresas do Distrito Federal, dentre elas organizações públicas, privadas e de economia mista.

O debate acerca da sexualidade vem crescendo nos últimos anos, no entanto, ainda há diversas barreiras a serem superadas para criação de um espaço pluralista, igualitário e sem discriminação. Dentre os principais desafios vivenciados pela comunidade LGBT, o preconceito se apresenta como uma realidade vislumbrada cotidianamente na vida do indivíduo homossexual em todas as esferas ao qual o *gay* está inserido.

Com isso, tornou-se necessário abordar as tipologias e conceitos importante que permeiam a diversidade sexual e de gênero dos indivíduos, a fim de esclarecer e compreender o que é ser *gay* e seus desdobramentos teóricos e científicos. Analisou-se também a diferença entre sexo biológico, identidade de gênero e orientação sexual, pois são termos facilmente confundidos e apesar de serem similares não há uma correlação entre eles. Além do significado dos temas ligados a diversidade sexual, abordamos as diversas barreiras de inclusão social e organizacional enfrentadas pelos *gays*, tais como: preconceitos, discriminação e homofobia.

Apesar das diversas barreiras encontradas para inclusão e promoção da diversidade sexual, a comunidade vem conquistando diversos direitos que até então eram privilégios aos heterossexuais, como por exemplo, o direito ao casamento homoafetivo e a adoção de criança. É evidente a necessidade da criação de projetos de lei e de saúde pública voltadas exclusivamente ao público LGBT, e através da portaria nº 2.803 o/a(s) transexuais e travestis foram contempladas com acompanhamento médico e psicológico pelo SUS, Sistema Único de Saúde, o que anteriormente só ocorria através da rede particular de saúde. Todas essas conquistas representam um grande avanço para sociedade e para vida das Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros, porém, a violência e o medo são uma realidade cotidiana para essas minorias que convivem diariamente com LGBTfobia, sendo vítimas de lesões corporais, homicídios e ataques discriminatórios.

Os resultados da pesquisa revelam que no contexto social a falta de instrução e de informação, atrelada a cultura do machismo e própria homofobia são os principais motivos para marginalização dos homossexuais. Nota-se que a família e a religião possuem um papel importante para auto aceitação da homossexualidade do indivíduo, que por vezes sente a necessidade de omitir a sua subjetividade numa forma de ser aceito pela sociedade. Essa cultura de preconceito incrustada na sociedade traz diversos malefícios para o cidadão LGBT que convive diariamente com a insegurança e medo de se tornar a próxima vítima de homicídio.

Com relação ao contexto organizacional, pode-se afirmar que a discriminação do indivíduo *gay* se inicia na fase que antecede a sua contratação. Conforme exposto na análise de resultados, as organizações utilizam critérios sórdidos, que não possuem ligações com motivos profissionais do entrevistado, para decidir a possível efetivação ou permanência do funcionário na organização. Como forma de contornar essa situação e de alternativa para ingressar no mercado de trabalho, alguns *gays* optam por profissões que haja uma maior aceitação do público LGBT, no entanto, carregam consigo uma imagem estereotipada.

Ao estar inserido na organizacional a necessidade de omitir a sexualidade se dá na tentativa de estabilidade no emprego. O *gay* utiliza diversas estratégias para se manter no armário, desde utilizar padrões heteronormativos, até criar uma realidade fictícia para desviar o foco da sua sexualidade. Dentre as justificativas para não exporem a sua subjetividade na organização, destacam-se o medo da estagnação profissional ou de sofrer algum preconceito.

Em se tratando dos desafios vivenciados no ambiente de trabalho, levantou-se os principais mecanismos e instrumentos discriminatórios utilizados pelas organizações e pelos profissionais da organização como forma de reprimir e discriminar o indivíduo *gay*. Dentre elas, destacam-se piadas pejorativas e comentários preconceituosos que visam a humilhação e constrangimento do *gay*. Observa-se também a desqualificação e desvalorização do profissional LGBT, em uma tentativa de repressão e punição do trabalhador *gay*, em uma forma sórdida de preconceito velada.

Tratando-se das políticas organizacionais e governamentais para inibir e facilitar a sobrevivência do homossexual no mercado de trabalho, nota-se que não existe uma abordagem específica para diversidade sexual nas organizações analisadas. Apesar de existirem algum debate acerca de diversas minorias, em

poucas organizações, essas não se caracterizam como mecanismos capazes para assegurar o direito dos *gays*.

Por fim questionamos as contribuições dos profissionais sobre as estratégias a serem adotadas pelas organizações com vista ao combate a LGBTfobia. Destacam-se quatro principais pontos que resultaram da análise dos dados: I) Educação; II) Normas e Regulamentos; III) Fiscalização; IV) Punição.

Dessa maneira, conclui-se que apesar das reformas sociais e dos avanços organizacionais, o preconceito permanece como uma luta diária para comunidade LGBT. A homofobia é vislumbrada em diversos níveis hierárquicos e de diferentes formas. Sendo assim, se faz necessário não apenas a formulação de leis e regulamentos que incentivem a inclusão da diversidade nas organizações e que coíba atos e práticas discriminatórias contra a comunidade LGBT, mas sim, de um diálogo aberto em vista a entender a necessidade dessa minoria. É evidente que todos os avanços sociais e organizacionais representam um grande passo na construção de uma sociedade justa e igualitária, no entanto, ainda há um longo caminho a ser percorrido.

Com a recente decisão do Supremo Tribunal Federal sobre a criminalização da LGBTfobia, recomenda-se ampliar e desenvolver os estudos voltados para diversidade sexual nas organizações, dando destaque a percepção sobre as mudanças geradas na vida do homossexual nos âmbitos sociais e organizacionais com a atual conquista no Judiciário. Sugere-se também o aprofundamento de pesquisas sobre as políticas adotadas pelas organizações como forma de combate ao preconceito, e se houve alguma alteração nas relações de trabalho e sexualidade, após a recente decisão do Supremo Tribunal Federal.

Além disso, cabe ressaltar a carência de estudos e análises acerca dos(as) profissionais Travestis, Transexuais e Transgêneros, que conforme apontado durante o estudo, recorrem à prostituição como forma de renda, sendo assim, recomenda-se verificar se houve contemplação deste público no que tange a inclusão nas organizações e o debate sobre o tema.

REFERÊNCIA

ABGLT – Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, 2015. Manual de Comunicação LGBT. Disponível em: <<https://www.mdh.gov.br/informacao-ao-cidadao/participacao-social/old/cncd-lgbt/caderno-de-propostas-3a-conferencia-nacional-lgbt-1/>>. Acesso em: 21 de mar. de 2019.

ALLPORT, Gordon Willard; CLARK, Kenneth; PETTIGREW, Thomas. **The nature of prejudice**. 1954.

AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Gonçalves; MENDES, Ana Magnólia. **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa**. Psicologia em Revista, v. 20, n. 1, p. 34-55, 2014.

Balanço Geral 2011 a 1º sem de 2018 – LGBT, disponível em <<http://www.mdh.gov.br/informacao-ao-cidadao/ouvidoria/balanco-disque-100>> Acesso em: 10 out. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. 35. ed. Brasília, DF: Senado Federal, 2012.

_____. Decreto n. 62.150, de 19 de jan. de 1968. **Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.**, Brasília, DF 20 de jan. de 1968. 2017.

_____. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências**. Brasília, DF 14 de abr. de 1995.

_____. Ministério da Saúde. Portaria nº 2.803, de 19 de novembro de 2013. **Redefine e amplia o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS)**. Diário Oficial União, Brasília, DF, 20 nov. 2013. Seção 1. Disponível em: Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html>. Acesso em: 20 de maio de 2019.

_____. Medida Provisória n, 870, de 1 de janeiro de 2019. **Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 01 jan. 2019. Edição Extra n, 2. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.html>. Acesso em: 07 de jul. de 2019.

_____. Proposta de Emenda à Constituição 66 de 27 de maio de 2003. **Dá nova redação aos arts. 3º e 7º da Constituição Federal**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=117100>> Acesso em 13 de mar. de 2019.

_____. Projeto de Lei nº 672. **Altera a Lei 7.716, de 5 de janeiro de 1989, para incluir na referida legislação os crimes de discriminação ou preconceito de**

orientação sexual e/ou identidade de gênero. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135191>> acesso em 20 de jun. de 2019.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. CEF. Disponível em: <<http://www.caixa.gov.br/sobre-acaixa/Paginas/default.aspx>>. Acesso em: 26 de maio de 2019.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; SOUZA, Eloisio Moulin de; AGUIAR, Ana Rosa Camillo. **Trabalho, violência e sexualidade:** estudo de lésbicas, travestis e transexuais. Revista de Administração Contemporânea, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014.

CRISTOPHE, Dejours. **A banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. CNJ. **Resolução N°. 175/2013.** Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2504>>. Acesso em: 01 de nov. 2018.

FERES, Elisa. **Demitidos por serem gays:** o nada fácil mercado para LGBTs. TERRA, 2015. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/brasil/demitidos-por-serem-gays-o-nada-facil-mercado-de-trabalho-para-lgbts>> Acesso em: 18 de maio de 2019.

FERREIRA, Renata Costa. **O gay no ambiente de trabalho:** análise dos efeitos de ser gays nas organizações contemporâneas. Dissertação de Mestrado em Administração – Universidade de Brasília: Brasília, 2007.

FERREIRA, Renata Costa; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações.** Anais do XXXI Encontro da ANPAD. Set, 2007.

FILHO, Antônio Martiningo; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. **Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas.** RAM, Rev. Adm. Mackenzie, São Paulo, v. 9, n. 5, 2008.

FRANÇA, Isadora Lins. **Sobre “guetos” e “rótulos”:** tensões no mercado GLS na cidade de São Paulo. cadernos pagu, n. 28, p. 227-255, 2007.

FREITAS, Tayrine Correia de; SANTOS, Edinho Benésio. **O Signo Homofobia e Suas Causas na Sociedade.** 8ª Jornada de Iniciação Científica e Extensão, 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6. ed. São Paulo. Atlas. 2008.

GLAAD. Media Reference Guide 2016. New York e Los Angeles, 2016. Disponível em: <<https://www.glaad.org/reference>>. Acesso em 07 de jul. de 2019.

GÓIS, João Bosco Hora. **Desencontros**: as relações entre os estudos sobre a homossexualidade e os estudos de gênero no Brasil. Rev. Estud. Fem., vol. 11, n. 1, p. 289-297, 2003.

HELOANI, José Roberto Montes; CAPITÃO, Claudio Garcia; "Sexualidade e trabalho na visão da psicanálise", "**Diversidade Sexual e Trabalho**", 03/2012, ed. 1, Cengage Learning, Vol. 1, pp. 27, pp.23-49, 2012.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral; tradução Rejane Janowitzer. 3o edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia Estatística. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/>>. Acesso em 09 de maio 2019.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia Estatística. **Estatísticas do Registro Civil 2017**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/registrocivil/2017/>>. Acesso em 09 de maio 2019.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Padua. **Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional**. Revista de Administração Contemporânea, v. 14, n. 5, p. 890-906, 2010.

IRIGARAY, Helio Arthur; FREITAS, Maria Ester. **Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho**. Revista Psicologia Política, v. 13, n. 26, p. 75-92, 2013.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero**: conceitos e termos. 2. ed. Brasília, 2012. 42p. Disponível em: <https://www.sertao.ufg.br/up/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES_POPULA%C3%87%C3%83O_TRANS.pdf?1334065989> Acesso em: 05 de maio de 2019.

JUNQUEIRA, Rogério Diniz. **Educação e homofobia**: o reconhecimento da diversidade sexual para além do multiculturalismo liberal. Diversidade Sexual na Educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas, v. 1, p. 367-444, 2009.

LANZ, Letícia. O corpo da roupa: a pessoa transgênera entre a transgressão e a conformidade com as normas de gênero. Uma introdução aos estudos transgêneros. Curitiba: Transgente, 2015.

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

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós estruturalista. Petrópolis: Vozes, 1997.

LOURO, Guacira Lopes. **Teoria queer**: uma política pós-identitária para a educação. Rev. Estudos Feministas, vol.9, n.2, p. 541-553, 2001.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 7. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

MEDEIROS, Márcia. **O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho. Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**, p. 81-103, 2007.

MENEZES, Waléria. **O preconceito racial e suas repercussões na instituição escola**. Cadernos de estudos sociais, v. 19, n. 1, 2003.

Ministério da Saúde (BR). Portaria nº 2.803, de 19 de novembro de 2013. **Redefine e amplia o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde**. Diário Oficial da União 22/10/2018 Seção 2.

NUNES, Raul da Silva. **Homossexualidade e ambiente de trabalho: Contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade sexual. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade de Brasília, Curso de Comunicação Social**, 2017.

OLIVEIRA, Ualison Rébula de; RODRIGUEZ, Martius Vicente Rodriguez Y. **Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva**. XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP), Florianópolis, Brasil, p. 3833-40, 2004.

POMPEU, Samira Loreto Edilberto; SOUZA, Eloisio Moulin de. **A produção científica sobre sexualidade nos estudos organizacionais: uma análise das publicações realizadas entre 2005 e 2014**. Organ. Soc. Vol.25, n.84, p. 50-67, 2018.

REIS, Toni. **Manual de Comunicação LGBTI+**. 2ª edição. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI / GayLatino, 2018.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social - Métodos e Técnicas**. 4. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

RIOS, Roger Raupp. **O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**, p. 27-48, 2007.

SANTO CAOS. **Demitindo os preconceitos**. Disponível em: <<http://www.demitindopreconceitos.com/>>. Acesso em: 26 de maio 2019.

SILVA, Cristiane Gonçalves da. **Orientação Sexual, Identidades Sexuais e Identidade de Gênero**. Disponível em: <http://www.comfor.unifesp.br/wp-content/docs/COMFOR/biblioteca_virtual/GDE/mod3/Semana3_Mod3_GDE.pdf> Acesso em: 17 de maio de 2019.

SIMÕES, Júlio Assis; FACCHINI, Regina. **Na trilha do arco-íris: do movimento homossexual ao LGBT**. Editora Fundação Perseu Abramo, 2009.

SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua; LIMA, Helena Karla Barbosa de; ANDRADE, Augusto José de Abreu. **Homofobia e violência moral no trabalho em organizações do Distrito Federal.** Organizações & Sociedade. V. 16, n. 50, p. 447 – 461, 2009.

SIQUEIRA, Vinícius Viana Santos Bragança. **Comunidade LGBT:** um levantamento das estratégias de interação entre empresas e a comunidade LGBT. 2015. 90 f. Monografia (Bacharelado em Administração). Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

SOUZA, Eloisio Moulin de; CARRIERI, Alexandre De Padua. **A analítica queer e seu rompimento com a concepção binária de gênero.** RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 11, n. 3, p. 46-70, 2010.

APÊNDICES

Apêndice A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Aspectos Pessoais:

Idade:

Profissão:

Nível de escolaridade:

Organização pública ou privada:

Tipo de contratação:

Aspectos Profissionais:

1. Quais são os principais desafios que você encontra em virtude da sua orientação sexual?
2. Como você gerencia a sua orientação sexual? Para quem você é assumido e quais os critérios você utilizou para assumir a sua sexualidade para essas pessoas? (Amigos, família, colegas de trabalho).
3. Quais motivos fizeram ou fazem você não assumir a sua sexualidade no seu atual trabalho ou em organizações que você já trabalhou?
4. Quais as estratégias você utilizou para omitir a sua sexualidade? Na sua percepção, ter que permanecer no armário acarretou algum problema social, profissional ou psicológico?
5. Você sente que há alguma relação entre ser assumido com o seu desempenho profissional?
6. A sua orientação sexual influenciou de alguma maneira a escolha de sua profissão e/ou organização em que você trabalha?
7. Ser assumido no trabalho representa algum ganho para a organização em termos de resultados e desempenho?
8. Você se sente confortável em falar sobre sua vida pessoal em seu ambiente de trabalho? Sente alguma forma de estigmatização?
9. Você já teve alguma experiência negativa no trabalho por ser percebido como gay ou, ainda, em decorrências de ser assumido?

10. Você percebe que os seus colegas de trabalho comentam que você é gay e utilizam a sua sexualidade como motivo de piadas, gracejos e ofensas? Isso de alguma forma impacta no seu trabalho?
11. Tendo em vista a sua orientação sexual, quais barreiras você encontra no trabalho no que se refere às oportunidades de emprego e/ou ascensão profissional?
12. Na sua percepção, você acredita receber os mesmos tratamentos, oportunidades de crescimento e condições de trabalho que um funcionário heterossexual? Explique.
13. Como são os relacionamentos com colegas e supervisores de trabalho? Depois de sair do armário, houve mudanças nos relacionamentos? Quais?
14. Você usufrui de todos os benefícios oferecidos pela empresa? Você se sente confortável em compartilhar esses benefícios com o seu parceiro? Como o plano de saúde, por exemplo?
15. Em relação à discriminação contra os homossexuais existente no ambiente de trabalho, que fatores você acha que contribuem para haver essa discriminação? No seu entender, existe alguma medida a ser adotada com vistas a reduzir essa discriminação? Qual (is)?
16. Como a sua organização atua sobre questões de inclusão a minorias e o combate ao preconceito? Há atividades, treinamentos e palestras direcionadas para conscientização e educação dos funcionários heterossexuais?
17. Você acredita que as políticas de inclusão e de combate ao preconceito adotada por algumas empresas são suficientes para promover um ambiente sem discriminação e sem homofobia? Tem alguma sugestão?
18. Você acredita que as leis trabalhistas e a atual constituição federal sejam mecanismos capazes de assegurar os direitos dos homossexuais?
19. Você já foi demitido ou cogitou em sair do seu emprego por conta da sua sexualidade? Explique.
20. Você participa de algum grupo LGBT dentro da empresa? Existe alguma rede de empregados LGBT?
21. Você acredita que o fato de um indivíduo homossexual ser afeminado, os desafios são ainda maiores em termos de relacionamentos sociais e de trabalho?
22. Você deseja se pronunciar sobre algum outro tema que não foi abordado na entrevista?

Apêndice B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Concordo em participar, como voluntário, do estudo que tem como pesquisador responsável o aluno de graduação Lucas Silva Costa, sob orientação da Esp. Debora Dorneles Barem, do curso de Administração da Faculdade de Administração, Contabilidade, Economia e Gestão de Políticas Públicas – FACE - da Universidade de Brasília – UNB, que pode ser contatado pelo e-mail lslv.costa@gmail.com e pelos telefones (61)98400-3754 e (61)98580-9455. Tenho ciência de que o estudo tem em vista realizar entrevistas com homossexuais masculinos, visando, por parte do referido aluno a realização do trabalho de conclusão de curso intitulada “HOMOSSEXUALIDADE E AMBIENTE DE TRABALHO: Análise das experiências vivenciadas por gays em organizações do Distrito Federal”. Minha participação consistirá em conceder uma entrevista que será gravada e transcrita. Entendo que esse estudo possui finalidade de pesquisa acadêmica, que os dados obtidos não serão divulgados, a não ser com prévia autorização, e que nesse caso será preservado o anonimato dos participantes, assegurando assim minha privacidade. O aluno providenciará uma cópia da transcrição da entrevista para meu conhecimento. Além disso, sei que posso abandonar minha participação na pesquisa quando quiser e que não receberei nenhum pagamento por esta participação.

Assinatura

Brasília, ____ de _____ de 2019