

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

**Aislan König de Carvalho**

**DIVERSIDADE SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES:  
Estudo das Políticas de Gestão de Pessoas, sob a perspectiva de Gays,  
Lésbicas e Bissexuais**

**Porto Alegre**

**2017**

**Aislan König de Carvalho**

**DIVERSIDADE SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES:  
Estudo das Políticas de Gestão de Pessoas, sob a perspectiva de Gays,  
Lésbicas e Bissexuais**

**Trabalho de conclusão de curso de  
Graduação, apresentado ao Departamento  
de Ciências Administrativas da  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul,  
como requisito parcial à obtenção do grau  
de Bacharel em Administração.**

**Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Elaine Di Diego Antunes.**

**Porto Alegre**

**2017**

Aislan König de Carvalho

**DIVERSIDADE SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES:  
Estudo das Políticas de Gestão de Pessoas, sob a perspectiva de Gays,  
Lésbicas e Bissexuais**

Trabalho de conclusão de curso de Graduação, apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Elaine Di Diego Antunes.

Conceito Final:

Aprovado em: ..... de ..... de 2017.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Sidinei Rocha de Oliveira.

---

Prof<sup>a</sup>. Maria Beatriz Rodrigues.

---

Prof<sup>a</sup>. Elaine Di Diego Antunes (Orientadora).

## **AGRADECIMENTOS**

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul, seu corpo docente, direção e administração, que tornaram minha vida acadêmica uma incrível e inesquecível experiência, ajudando a construir a ponte para meu futuro profissional.

À Professora Elaine Antunes, por todo o suporte e dedicação doados durante a realização deste trabalho. Agradeço, também, por seu olhar sensível e carinhoso diante do tema, essenciais para que este trabalho chegasse até aqui.

Aos meus avós, não mais presentes em corpo físico, mas sempre presentes nas lembranças dos incentivos para que eu seguisse estudando e trilhando meu caminho.

Aos meus pais, meus grandes heróis, por todo o amor e carinho doados durante esta jornada e por não medirem esforços para que meus sonhos se tornassem realidade.

Ao meu irmão e cunhada, por sempre me apoiarem nesta trajetória e por me darem meu grande presente, meu sobrinho e afilhado Vicente, inspiração para que eu siga lutando por um mundo melhor.

Aos demais familiares, por todas as palavras de incentivo e vibrações, diante de minhas conquistas.

Aos meus amigos, que sempre souberam dar os melhores conselhos e instigar as melhores risadas, mesmo nos momentos mais difíceis.

Ao Leonardo, por tornar minha vida mais leve e feliz, nunca deixando eu me sentir sozinho durante esta jornada.

## RESUMO

O presente trabalho foi realizado com a proposta de entender o que tem sido feito pela área de Gestão de Pessoas, dentro das organizações, diante da diversidade sexual, assim como as implicações da existência ou inexistência destas políticas internas. A diversidade sexual está presente em todos os aspectos da nossa sociedade, assim como o preconceito, o que se reflete dentro dos mais diversos ambientes organizacionais e denota a importância deste estudo. Entrevistas em profundidade, semi-estruturadas, foram realizadas para que se pudesse atingir o objetivo deste estudo, contemplando os principais aspectos que respondem os questionamentos propostos: (1) Posicionamento da empresa e políticas internas; (2) *Coming out* nas organizações; (3) Relações sociais e bem-estar no trabalho; (4) Carreira e crescimento profissional. Percebeu-se, diante das entrevistas realizadas, uma grande pluralidade de tratamentos, situações e especificidades das empresas, diante de gays, lésbicas e bissexuais no ambiente de trabalho, de acordo com as variações de área, porte e diretrizes organizacionais especificados. Os resultados mostraram os avanços obtidos ao longo dos anos, ao apresentarem determinadas políticas, implementadas por organizações mais abertas, assim como explicitaram que ainda há muito a ser feito, diante de um cenário onde gays, lésbicas e bissexuais demonstraram, ainda, sofrer com o medo de exporem sua sexualidade perante seus colegas de trabalho, ou terem sofrido com os preconceitos já vivenciados em suas trajetórias profissionais. Há, ainda, cenários bastante comuns, de empresas que se demonstram apáticas, não explicitando nenhum posicionamento diante do tema. Este trabalho busca servir de inspiração para muitos que querem estudar, mais a fundo, a diversidade sexual dentro das organizações, assim como para os que buscam entender melhor seu papel vivendo em uma sociedade pluralizada e diversificada.

**Palavras-chave:** Diversidade Sexual nas Organizações. Políticas Internas. Gestão de Pessoas. Carreira e Crescimento Profissional. Preconceito.

## ABSTRACT

The following paper was carried out intending to understand what have been made by the Personnel Management, inside organizations, regarding sexual diversity, as well as the implications of the existence or nonexistence of these internal policies. Sexual diversity is within all aspects of our society, as well as prejudice, that can be seen inside a variety organizational environments and justifies the importance of this work. Interviews, with depths semi-structured, were conducted to achieve the objective of this study covering the key features that answer the proposing questionings: (1) Company's positioning and internal policies; (2) Coming out inside organizations; (3) Social relations and work well-being; (4) Career and professional growth. In the face of the interviews, a large plurality of treatments, situations and specificities of the companies in front of the gays, lesbians and bisexuals in the work environment was observed, according to the variations of area, size and organizational guidelines specified. The results show advances acquired throughout the years, introducing certain policies implemented by open minded organizations, in addition to making explicit that there is still much to be done, before a scenario where gays, lesbians and bisexuals have shown to be afraid of showing their sexuality to their coworkers or to have undergone discrimination in their career trajectory. Scenarios where companies are apathetic, not showing any positioning to the theme, are still common. This paper aims to be an inspiration to people who want to study in depth sexual diversity inside organizations as well as to the ones who try to get a better understanding on their role living on a plural and diversified society.

**Keywords:** Sexual Diversity in Organizations. Internal Policies. Personnel Management. Career and Professional Growth. Prejudice.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
1.1	OBJETIVOS.....	11
1.1.1	<b>Objetivo Geral</b> .....	<b>11</b>
1.1.2	<b>Objetivos Específicos</b> .....	<b>12</b>
1.2	JUSTIFICATIVA.....	12
<b>2</b>	<b>REVISÃO TEÓRICA</b> .....	<b>15</b>
2.1	CULTURA GAY .....	15
2.1.1	<b>Movimento Gay no Brasil</b> .....	<b>17</b>
2.1.2	<b>Identidade Gay</b> .....	<b>18</b>
2.2	HOMOFOBIA.....	20
2.3	POLÍTICAS PÚBLICAS .....	21
2.4	HETERNORMATIVIDADE.....	25
2.5	<i>COMING OUT</i> .....	27
2.6	DIVERSIDADE SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES .....	28
2.6.1	<b>Políticas Internas voltadas à Diversidade Sexual</b> .....	<b>30</b>
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>35</b>
3.1	DELINEAMENTO DE PESQUISA .....	35
3.2	TÉCNICA DE COLETA DE DADOS .....	36
3.2.1	<b>Participantes da Pesquisa</b> .....	<b>38</b>
3.3	PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS .....	38
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DE DADOS</b> .....	<b>41</b>
4.1	POSICIONAMENTO DA EMPRESA E POLÍTICAS INTERNAS.....	42
4.2	<i>COMING OUT</i> NAS ORGANIZAÇÕES .....	46
4.3	RELAÇÕES SOCIAIS E BEM-ESTAR NO TRABALHO .....	49
4.3.1	<b>Preconceito no Trabalho</b> .....	<b>53</b>
4.4	CARREIRA E CRESCIMENTO PROFISSIONAL .....	57
4.4.1	<b>Influência da Orientação Sexual na Carreira</b> .....	<b>57</b>
4.4.2	<b>Influência do Posicionamento da Empresa na Carreira</b> .....	<b>60</b>
4.4.3	<b>Percepção sobre Políticas Internas</b> .....	<b>62</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>66</b>

<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>71</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>79</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Na sociedade contemporânea, ainda são muito recorrentes os casos de homofobia, definida por Borrilo (2010) como uma atitude de hostilidade perante os homossexuais – homens e mulheres – sendo uma forma arbitrária de conferir ao outro um *status* de contrariedade, inferioridade e anormalidade, podendo acontecer em todas as relações sociais, de formas mais sutis, até formas mais brutas e agressivas. O homossexual é, ainda, objeto de estereótipos e de preconceitos, o que contribui para que tenha sua autoestima diminuída e seja tratado como um ser inferior em determinados meios sociais (SIQUEIRA e ZAULI-FELLOWS, 2006). Segundo Woodward (2000), o homossexual tem sua orientação sexual como objeto de discriminação, abusos psicológicos e exclusão, o que se reflete diretamente no ambiente de trabalho. Irigaray (2009) considera que a sexualidade é parte intrínseca da personalidade de um indivíduo e que, por isso, é vivenciada tanto nos ambientes sociais, quanto nos ambientes organizacionais. Todas as dificuldades e preconceitos vividos pela população gay, portanto, colaboram para que haja um grande desafio para estes no mercado de trabalho, ao passo em que além dos estigmas previamente concebidos, muitas organizações demonstram-se despreparadas para lidar, de forma eficaz, com este tipo de diversidade em seu ambiente.

Segundo Castells (1999), grupos anteriormente marginalizados e inferiorizados, como é o caso de mulheres, gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros, começam a reivindicar seu espaço como uma forma de legitimar suas identidades, ao passo em que a inclusão de homossexuais no mercado de trabalho vem aumentando, consideravelmente, devido aos desempenhos por estes obtidos (COSTA e PIRES, 2015). Apesar de termos um maior número de gays nos ambientes organizacionais – comparando-se ao passado –, ainda há uma forte pressão em cima desses que, muitas vezes, não sabem até qual ponto podem, ou devem, revelar e viver sua sexualidade – processo em que o indivíduo torna sua sexualidade visível perante a sociedade (NUNAN, 2003) – nestes ambientes, sem que venham a sofrer retaliações por estes motivos. Para Siqueira e Zauli-Fellows (2006), revelar-se não heterossexual no ambiente de trabalho pode vir a ser um grande problema para o indivíduo, caso a empresa esteja de acordo com a discriminação ou apenas resolva ignorá-la e ser omissa diante da necessidade de

adotar certas políticas internas. Costa e Pires (2015) entendem que a ocultação da sexualidade no ambiente de trabalho evita a discriminação e o preconceito por parte dos colegas, acarretando, todavia, em um grande desgaste psíquico do indivíduo. Segundo Carrieri, Eccel e Saraiva (2015), muitas vezes o indivíduo finge ser heterossexual para não sofrer nenhuma discriminação na empresa, entretanto os custos psicológicos disso são muito altos, ainda mais quando consideramos as questões de autoestima e autoimagem. Augras (1989) considera que “levantar uma bandeira” de luta, pela livre expressão da sexualidade, envolve grande medo e receio, tendo em vista todos os tabus que rodeiam o assunto. Na grande maioria dos casos, acabarão revelando sua orientação sexual no trabalho – quando não heterossexual –, apenas os que se sentirem tranquilos e acreditarem que isso não impedirá o progresso de sua carreira dentro da organização (SIQUEIRA e ZAULI-FELLOWS, 2006). É importante destacar, também, que funcionários que podem viver a sua identidade, sem medo, dentro do ambiente organizacional, possuem uma maior tendência de se comprometerem psicologicamente com suas empresas, por passarem por menos experiências conflituosas (MECCHI, 2007). O reconhecimento positivo do funcionário no âmbito de sua identidade sexual é de extrema relevância para que o funcionário se mantenha motivado e, como consequência, comprometido com a organização (SIQUEIRA e ZAULI-FELLOWS, 2006). Adams, Cahill e Ackerlind (2005) e Diniz (2002) concordam que no momento em que o indivíduo precisa esconder sua identidade – por ela ser desvalorizada pelo meio social – torna-se inviável chegar ao desenvolvimento ótimo da carreira. Torna-se claro, portanto, que o processo conhecido como *coming out* – saída do “armário” –, nas organizações, é extremamente complexo e leva em consideração diversos fatores para que possa vir a acontecer, de fato.

Os homossexuais passam por várias experiências de preconceito nas empresas, tais como discriminação no processo de seleção, perda de possível promoção e até mesmo avaliações de desempenho nas quais são consideradas a sua sexualidade (SIQUEIRA e ZAULI-FELLOWS, 2006; BARROS, 1997). Sanches (2006) e Ferreira (2007) concordam que o preconceito vivido dentro das organizações leva, em muitos casos, os profissionais a demissão, ou até mesmo a diferentes tipos de punições, justificados como mau comportamento ou mau desempenho, prejudicando assim suas carreiras. Pode-se definir, portanto, que revelar ser homossexual torna-se algo importante na análise do funcionário dentro

do ambiente de trabalho (FERREIRA, 2007). Para Barreto (2003), quando um funcionário perde uma promoção por causa de sua orientação sexual, ele passa por todo um processo mental de vulnerabilidade, insegurança e desmotivação. Ferreira (2007) considera, também, que a discriminação acontece no ambiente organizacional como um todo. A intolerância à diversidade mostra-se extremamente problemática, aumentando o nível de estresse do indivíduo e prejudicando seu desempenho perante a empresa (IRIGARAY, 2011).

Cox (2001) considera que em grupos de trabalho heterogêneos, a diversidade impõe desafios e oportunidades que não existem em grupos de trabalho homogêneos. A heteronormatividade surge buscando regular as relações sociais, construir, legitimar e hierarquizar corpos, identidades, expressões, comportamentos, estilos de vida e relações de poder (JUNQUEIRA, 2007). As empresas possuem uma natureza técnica e neutra, e por isso adotam uma perspectiva homogênea em seu cotidiano (IRIGARAY, 2011), o que faz com que em ambientes burocráticos e regrados, assuntos delicados sejam difíceis de serem tratados. Bretas, Neto, Saraiva e Silva (2015) consideram que a homossexualidade, como tabu nas empresas, acaba sendo vista por uma ótica silenciosa e de negação. Há um despreparo por parte dos gestores, em relação à conscientização quanto ao respeito às diferenças (DINIZ, 2013; SARAIVA e IRIGARAY, 2009). As empresas não podem ditar as crenças de seus funcionários, mas podem estabelecer qual seria o “comportamento adequado” no ambiente de trabalho (LUCAS e KAPLAN, 1994). Winfeld e Spielman (1995) acreditam que a área de recursos humanos possui o papel de implementar ações que incluam os gays no ambiente de trabalho, facilitando este processo. Neto e Fonseca (2014) acreditam que as políticas de diversidade, com enfoque no respeito à diversidade sexual, possuem dificuldade de alcançar seus objetivos por questões de falhas na aplicação do discurso na prática, ao passo em que muitas empresas utilizariam de tais políticas, apenas, como forma de ter uma boa imagem perante a sociedade e o mercado, sem ter a real preocupação social que o caso abrande. Neto, Saraiva e Bicalho (2014) destacam a importância de se refletir o papel dos gestores diante do assunto, ao passo em que se faz necessária a conscientização acerca dos preconceitos enraizados culturalmente, buscando utilizar da educação e reflexão para dar uma melhor perspectiva a estas pessoas. Sabendo que as empresas mostram-se, na maioria das situações aparentes, apáticas em relação ao assunto, surgem questionamentos sobre qual seria a forma pela qual os

setores de recursos humanos, das organizações, poderiam estimular o respeito à diversidade e tornar a vida dos colaboradores que fogem do padrão heteronormativo mais tranquila e saudável nas organizações, sendo necessário um estudo mais aprofundado sobre o panorama atual, ouvindo as pessoas que vivem essas situações em seu cotidiano de trabalho, assim como seus relatos, experiências e opiniões sobre o assunto.

A partir dessa perspectiva, configura-se a necessidade de um olhar mais atento ao papel que vem sendo desempenhado, pelos setores de recursos humanos, em relação à diversidade sexual nas organizações, para que análises e proposições posteriores possam ser feitas com maior embasamento teórico e prático. O presente trabalho busca responder, portanto:

**Como a área de Gestão de Pessoas tem se posicionado, em relação à diversidade sexual nas organizações, e como isso afeta seus colaboradores, segundo a perspectiva de Gays, Lésbicas e Bissexuais?**

## 1.1 OBJETIVOS

Este trabalho tem seus objetivos divididos em Objetivo Geral e Objetivos Específicos, sendo os últimos essenciais para se alcançar o primeiro.

### 1.1.1 Objetivo Geral

- Analisar o que está sendo feito pela área de Gestão de Pessoas, diante da diversidade sexual nas organizações, assim como suas implicações, sob a perspectiva de Gays, Lésbicas e Bissexuais.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

- Mapear os principais problemas, nas políticas internas, das empresas em que atuam os entrevistados;
- Analisar as relações sociais, estabelecidas no ambiente de trabalho, de gays, lésbicas e bissexuais, visando identificar suas necessidades não supridas pelas políticas internas das organizações;
- Descrever e analisar as políticas de gestão implementadas pelas organizações, relacionadas à diversidade sexual.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

Diante da definição do problema, este trabalho buscará mapear, de forma aprofundada, o atual panorama das áreas de gestão de pessoas, em relação à diversidade sexual, dentro das organizações. Analisará com maior profundidade as visões, processos, políticas e atitudes que estão sendo tomadas em relação ao tema, trazendo assim uma nova fonte de sabedoria. Trará conhecimentos advindos de uma nova perspectiva de análise, ao passo em que dará voz e poder de fala a gays, lésbicas e bissexuais que lidam com essas questões diariamente e, entendem melhor do que ninguém, esta realidade. Esta nova ótica de análise, ao estudar pessoas e organizações até então desconhecidas, pode contribuir com conhecimentos novos e atualizados sobre o assunto. É importante levar em consideração que a sociedade passa por um processo de transformação muito intenso e que estudos antigos podem, não mais, representar a atual situação que vivemos.

O conhecimento a ser adquirido possui grande importância, ao passo em que lida com uma questão bastante recorrente e com uma população consideravelmente expressiva. Segundo dados de uma pesquisa realizada pela Universidade de São Paulo, de 2009, em 10 capitais brasileiras, 7,8% dos homens diziam-se

homossexuais e 2,6% bissexuais, totalizando assim 10,4%, ao passo em que 4,9% das mulheres dizem-se homossexuais e 1,4% bissexuais, totalizando 6,3% (PESQUISA MOSAICO BRASIL, 2009). Sendo assim, as proposições feitas, após a realização do trabalho, irão beneficiar muitas pessoas.

Diante disso, no que diz respeito ao ambiente acadêmico, é papel dos pesquisadores e estudiosos compreender melhor a realidade das pessoas que possuem suas vozes silenciadas pelos discursos organizacionais (IRIGARAY, 2011). McQuarrie (1998) considera que a literatura se direcionou para o campo da integração na força de trabalho de pessoas com diferenças raciais, de gênero ou físicas, deixando a questão da sexualidade em segundo plano. Mecchi (2007) considera que o assunto da diversidade sexual nas organizações, assim como as políticas de gestão de pessoas perante o tema, são algo de muito novo na realidade das organizações brasileiras e, por isso, devem ser exploradas mais a fundo. Mecchi (2007) afirma, também, que a questão da diversidade sexual no ambiente de trabalho começou a ser debatida, com maior intensidade, apenas depois dos anos 2000. Siqueira e Zauli-Fellows (2006) consideram que adentrar o mundo gay, durante a realização de pesquisa científica voltada para o mundo do trabalho, significa adentrar um universo pouco explorado pela ciência, tanto que falar em homossexualidade e bissexualidade no ambiente organizacional continua sendo bastante delicado, nas mais diversas culturas existentes. Para Altmann (2001) e para Aguiar, Carreiri e Diniz (2013), a sexualidade como temática de pesquisa é, ainda, escassamente tratada no âmbito do trabalho, sendo considerada pouco abordada e discutida nos contextos organizacionais. Ainda existem muitas lacunas em aberto, nos estudos de políticas de diversidade no Brasil, tornando necessária a existência de estudos mais aprofundados diante do tema (ARANHA, ZAMBALDI e FRANCISCO, 2006).

Este trabalho busca contribuir, portanto, com pesquisas acadêmicas sobre o tema, trazendo uma gama de conhecimento sobre o assunto e servindo como base para futuros estudos que envolvam a diversidade nas organizações. Estudantes e pesquisadores podem, através dos conhecimentos adquiridos, embasarem suas futuras pesquisas e se inspirarem em análises sobre temas que, assim como este, requerem maior aprofundamento. O trabalho busca, também, mostrar aos profissionais de gestão de pessoas, qual é a visão sobre a área dentro desse enfoque, despertando assim debates e reflexões acerca do assunto, por parte de

gestores, de empregados e da população em geral, que sirvam para dar maior qualidade de vida, no ambiente organizacional, aos trabalhadores, estimulando o respeito perante eles.

A pesquisa buscará informações que enriqueçam os conhecimentos, até então adquiridos, sobre o objeto de estudo. Trará relatos, experiências, vivências e conflitos vividos por gays, lésbicas e bissexuais que estiveram, ativamente, no mercado de trabalho, durante os últimos anos. Buscará compreender o ponto de vista de diferentes trabalhadores, de diferentes organizações, sobre as mais diversas formas que suas empresas lidam com a diversidade, no ambiente de trabalho. Buscará trazer pontos de vista distintos, ao confrontar as vivências obtidas em organizações mais abertas e com políticas mais claras em relação à diversidade, com vivências de organizações mais fechadas e que costumam ignorar o assunto, ou até mesmo agir de forma preconceituosa, direta ou indiretamente, em relação ao tema.

## 2 REVISÃO TEÓRICA

O presente trabalho busca, através da revisão teórica, contextualizar o leitor diante dos principais assuntos que norteiam o assunto de pesquisa. A primeira sessão tratará da cultura gay, com suas implicações no Movimento Gay e na identidade gay. A segunda sessão tratará da homofobia, destacando os principais dados, assim como variáveis que permeiam sua existência. Na terceira sessão será mostrado, mais a fundo, o panorama em relação às políticas públicas existentes na sociedade. Na quarta sessão se estudará, de forma mais aprofundada, o conceito de heteronormatividade, assim como suas implicações diante da sociedade e da diversidade sexual. A quinta sessão abordará o *coming out*, assim como suas consequências. A sexta e última sessão trará os conhecimentos, até então consolidados, sobre as implicações da diversidade sexual no ambiente organizacional, tratando também das políticas internas das empresas.

### 2.1 CULTURA GAY

Ferreira (2007) define a cultura gay como um fenômeno social, que se origina das relações entre pessoas homossexuais, que buscam compartilhar seus pensamentos, valores, atitudes, símbolos e comportamentos como forma de validar uma identidade, buscando assim certa representação e visibilidade diante da sociedade. Nunan (2003) considera que a cultura homossexual surge a partir de uma construção social e, busca lidar, principalmente, com a alienação e preconceito. Esse movimento pode ser observado como uma “forma de resistência, na qual contradições à ideologia dominante são simbolicamente representadas por meio de determinados comportamentos ou uso de objetos materiais” (NUNAN, 2003, p. 138). Assim, a população gay busca a conquista de símbolos, ídolos e um próprio vocabulário, como forma de resistência e identificação coletiva (MÊNDES-LEITE, 1993). Dentro desse contexto é evidenciada a necessidade, de grande parte dos não heterossexuais, de firmar um posicionamento diante das adversidades enfrentadas



no cotidiano, buscando assim, um sentimento de coletividade com seus semelhantes.

O histórico desenvolvimento societário e econômico colaborou, como um todo, para que a cultura gay torna-se ainda mais forte, diante de um cenário em que os processos de urbanização possibilitaram determinada impessoalidade aos homossexuais que decidiram morar nos grandes centros urbanos e puderam, em muitos casos, longe das famílias e de conhecidos que não os apoiavam, viver sua sexualidade de forma plena (FERREIRA, 2007). Esse fenômeno pode ser observado em grande escala, ainda, nos dias atuais. Nestes novos ambientes muitos possuem, portanto, a possibilidade de ter contato com novas pessoas e informações, firmando assim, seu posicionamento diante da estrutura social conservadora vigente. A ocupação dos meios virtuais, assim como a ocupação dos grandes centros urbanos, surge como um importante avanço para a comunidade gay (NUSSBAUMER, 2001).

Lima (2001) e Nunan (2003) concluem que, a partir do crescimento da cultura gay, houve um “boom mercadológico”. As novas configurações de mercado e o surgimento de um promissor público consumidor, que integrava de forma mais visível à sociedade, contribuíram para esse fenômeno. Consideram, também, que a tendência do mercado gay é seguir crescendo, ao passo em que os preconceitos são desconstruídos e diminuem. Ferreira (2007) concorda, destacando o surgimento dos mais diferentes hotéis, bares, livrarias, grifes, festas, publicações e comércios, em geral, com foco nos clientes homossexuais. Visualiza crescente mercado e organização na internet, ao passo em que há o surgimento de diversos sites, chats e listas com foco na população gay. Destaca, também, maior número de empresários homossexuais que adentram o mercado e, assim, passam a representar um papel de visibilidade para a causa. Trevisan (2000) considera que o posicionamento de certos setores da sociedade, como simpatizantes, foi muito importante para que esse mercado se consolidasse e se mantivesse até os dias atuais.

Torna-se evidente, diante de tudo isso, a consolidação da cultura gay como uma forma de marco social que, mesmo diante das mais diversas formas de preconceito, mantém sua visibilidade e propósitos. Tal cultura torna-se de extrema importância na luta por direitos e representatividade, ao trazer maior capacidade de identificação à população gay e, conseqüentemente, maior capacidade de organização, resultando na estruturação do Movimento Gay no Brasil.

### 2.1.1 Movimento Gay no Brasil

Ferreira (2007) considera o surgimento do Jornal O Lampião, em 1978, dirigido a homossexuais, como o primeiro grande marco do Movimento Gay no país, destacando a importância do jornal, ao passo em que dava voz aos homossexuais, até então silenciados, e possuía importante papel na luta contra a marginalização social desses. Considera de extrema importância o surgimento do Grupo Somos, também em 1978, que possuía bastante destaque na luta pela afirmação da identidade gay e na sonhada visibilidade política buscada pela população LGBT. O clima de abertura do assunto, diante da sociedade, surge trazendo mais conforto à população gay, especialmente para os que se encontravam em estado de maior marginalização (MAcRAE, 1990). Tal avanço do movimento, entretanto, trouxe uma onda de ameaças aos editores de jornais que tratavam da temática gay, fazendo assim com que muitos encerrassem suas atividades – incluindo O Lampião –, estacionando assim, esse grande avanço do Movimento LGBT.

O advento da AIDS, que atingiu inicialmente a população masculina homossexual, causou grande estranheza e preconceito. Os gays passaram a ser tratados de forma preconceituosa não apenas por sua orientação sexual, mas também, por serem vistos como vítimas de contaminação e transmissão do vírus HIV (FERREIRA, 2007). Grupos religiosos, médicos, sexólogos e parte da imprensa passaram a apresentar o homossexual à população através de uma imagem de promiscuidade e de disseminação de doenças, fazendo assim com que o Movimento Gay precisasse se organizar de maneira mais articulada, especialmente entre os anos 1989 e 1991, buscando grande mobilização para a prevenção na transmissão de HIV e nas lutas para acabar com esse preconceito (FERREIRA, 2007). Existem, ainda, nos dias atuais, grupos que buscam fazer determinados tipos de associações, como tentativa de deslegitimar a luta LGBT. Em 1990, a Organização Mundial da Saúde retirou a homossexualidade de sua lista de doenças catalogadas e no ano de 1999, o Conselho Federal de Psicologia declarou que a homossexualidade não era um desvio de comportamento e nem doença e que não deveria, portanto, ser tratada dessa maneira.

Ferreira (2007) considera que o Movimento Gay passou por grandes avanços, sendo nos dias atuais bastante consideráveis a quantidade de entidades, instituições

e organizações que formam o “Movimento Homossexual Brasileiro”, que segue lutando com debates e discussões relevantes, através de grupos organizados por todo o país. A Parada do Orgulho Gay, importante manifestação do público gay, surge neste contexto, levando milhões de pessoas a protestar, todos os anos, nas mais diversas cidades do país em nome da causa e, repercutindo, de maneira considerável, nos grandes meios de comunicação. A visibilidade se torna, portanto, uma forma de divulgar e lutar pelo espaço (FERREIRA, 2007).

Entre as principais pautas que orientaram o Movimento Gay ao longo dos anos, sendo algumas delas já com seus objetivos alcançados, encontravam-se a luta pelo direito de casar e estabelecer união estável, direito à herança, partilha de bens, declaração conjunta de renda, inclusão do parceiro como dependente em planos de saúde e previdência, aquisição de nacionalidade estrangeira (quando um dos dois é estrangeiro), etc. (FERREIRA, 2007). Siqueira e Zauli-Fellows (2006) destacam, todavia, que a problemática enfrentada vai muito além dos problemas acima citados, englobando também as relações assimétricas de poder, em uma sociedade que teve a heterossexualidade como norma central durante muitos anos.

Andrade (2002) enxerga que o *coming out* surge neste contexto como pauta importante do Movimento Gay, ao passo em que há um incentivo para que os homossexuais exponham sua orientação sexual, de modo a desenvolver um ideal de identidade coletiva e, assim, serem vistos diante da sociedade. Acredita-se, também, que os homossexuais no “armário”, ao se sentirem representados, possuem maior possibilidade de se assumirem. Dessa forma, o Movimento Gay colaborou, ao longo dos anos, para a construção da Identidade Gay, importante forma de auto-afirmação da comunidade.

### **2.1.2 Identidade Gay**

Seffner (2003) afirma que o gênero e a sexualidade são pontos fundamentais na formação da identidade de um indivíduo. Robichaud e Davel (2002) concordam, ao passo em que consideram que as construções identitárias se organizam, desde os primórdios, levando em consideração a sexualidade como referência. Carrieri, Eccel e Saraiva (2015) dizem que a identidade sexual é mais importante na

formação da identidade do indivíduo, do que os pertencimentos étnico-sociais e religiosos. Sendo assim, a identidade surge, diante da população gay, como forma de identificação, pertencimento, coletividade e definidora de um estilo de vida.

Nunan (2003) considera que as identidades se configuram como um fator de diferenciação de certos indivíduos, diante de certas posições culturais, políticas e econômicas. Elas passam a ser vistas, portanto, como estratégias de reivindicação, ao passo em que surgem em um contexto de reafirmação de diferenças (WOODWARD, 2000; FERREIRA, 2007). Nkomo e Cox (1998) afirmam, através da Teoria da Identidade Social, que os indivíduos buscam classificar uns aos outros, tendo estas classificações efeitos importantes nos relacionamentos interpessoais. Andrade (2002) diz, todavia, que as identidades não podem ser consideradas como únicas, tendo em vista que são constituídas pelas mais diversas forças sociais.

A identificação do indivíduo como homossexual surge, portanto, em um processo no qual o próprio se vê como gay, ao perceber suas diferenças em relação aos padrões sociais heterossexuais, ao definir suas atitudes e comportamentos em reação ao grupo de referência, ao estabelecer relações e vínculos com o grupo referencial, ao internalizar esse processo identitário e se auto-afirmando diante do contexto social vigente (FASSINGER, 1995; HORWITZ e NEWCOMB, 2002). Estar em grupo de minoria não é fácil, sendo assim, ligar-se a outros integrantes dessa minoria, estabelecendo elos que aliviem esse sentimento de exclusão, torna-se muito importante para que os homossexuais se sintam inclusos em sociedade (FERREIRA, 2007). Ferreira (2007) afirma que:

A identidade gay afirma-se também como meio capaz de dar mais visibilidade ao gay, mostrar sua presença em todos os espaços sociais, constituir espaço na luta por direitos, por emancipação e por justiça, incorporar novas reivindicações e buscar novos mecanismos de luta que contribuem para elaborar outras formas de conhecimento par além dos seus integrantes e para além da homossexualidade. (FERREIRA, 2007, p. 26).

Diante disto, torna-se evidente a importância da identidade gay para a população homossexual, ao passo em que esta se torna intrínseca em seu viver e estabelece padrões de pertencimento que serão carregados consigo, por toda sua vida, em seus mais diversos âmbitos. A identidade gay surge, por fim, como importante atuação contra a homofobia, por reafirmar padrões estigmatizados socialmente e delinear uma posição social.

## 2.2 HOMOFOBIA

A homofobia, que consiste na repulsa, desprezo ou medo por indivíduos que se relacionam com pessoas do mesmo sexo, por ser isso considerado pelos homofóbicos como anormal, inaceitável e não natural (WEINBERG, 1972), ainda é muito presente nos dias atuais. Ferreira (2007) considera que a homofobia também pode ser vista como o medo que as pessoas possuem de que elas mesmas sejam homossexuais, ou de que os outros as vejam como tal, acarretando assim em preconceito, discriminação, abuso verbal e atos de violência. Mott (2014) considera que a homofobia é uma “epidemia nacional”, assegurando que o Brasil é campeão mundial em assassinatos de homossexuais. Silva Júnior (2013) afirma que:

(...) as pessoas que possuem orientação sexual não heterossexual ou identidade de gênero discordante ao sexo biológico sofrem preconceito, discriminação e intolerância, que se manifesta na homofobia, concretizada através da violência física ou moral que limita o exercício dos direitos de todos os cidadãos, bem como na negação do reconhecimento à diversidade sexual, excluindo aqueles que vivenciam suas identidades de gênero de forma não heterossexista. (SILVA JÚNIOR, 2013, p. 25).

Segundo o GGB (2013), Grupo Gay da Bahia, um homossexual é morto no Brasil, a cada 28 horas, em decorrência da homofobia – assassinatos e suicídios –, crimes dos quais, 70% permanecem impunes, fazendo do Brasil o primeiro colocado, no mundo, em crimes homofóbicos. Um estudo realizado na USP, Universidade de São Paulo, no ano de 2014, afirma que 70% dos homossexuais já foram agredidos, seja de forma física ou verbal. No Brasil, não há nenhuma legislação específica a nível nacional que criminalize a discriminação por orientação sexual, dificultando assim, a diminuição da homofobia no país.

Grandes conflitos giram em torno da relação da homossexualidade, com determinados grupos religiosos e políticos, abertamente contra esta. Tais controvérsias são vistas ao longo dos anos nas grandes fontes de mídia, em que muito se debate sobre o fim do preconceito. Garcia e Souza (2010) afirmam, diante de tudo isto, a importância de destacar a homofobia internalizada, que ocorre com os indivíduos que direcionam seus preconceitos a si próprios, por não aceitarem sua orientação sexual e lutarem contra ela, processo que costuma ser bastante complicado, psicologicamente.

Diante da presença, ainda forte, da homofobia no cotidiano, se fazem necessárias políticas públicas que tratem da diversidade sexual de forma mais específica, atuando de forma incisiva no combate ao preconceito e estimulando o respeito à população gay. Medidas punitivas, de caráter legal, diante de situações de homofobia, deveriam, em tese, serem as principais aliadas na luta contra o preconceito.

### 2.3 POLÍTICAS PÚBLICAS

Apesar de ser, ainda, bastante perceptível a necessidade de maiores políticas públicas, eficientes, em relação à diversidade sexual, é importante destacar os avanços alcançados ao longo dos anos. Joca (2009) destaca o momento histórico, vivido em 2007, onde pela primeira vez, na história de nosso país, um presidente mencionou a “orientação sexual” como uma das discriminações a serem combatidas, durante seu discurso de posse. Considera que isso surge em consequência dos avanços na mobilização social em torno do reconhecimento dos direitos sexuais, como direitos humanos, ao passo em que o Movimento LGBT brasileiro tem estado presente, cada vez mais, em espaços de mobilização sócio-política, fazendo com que o assunto receba mais destaque e passe a ser discutido frequentemente, de forma mais aberta, sensibilizando assim a sociedade e se aliando ao Estado no exercício do controle social de políticas públicas. Joca (2009) e Silva Júnior (2013) destacam, também, alguns dos principais avanços na inclusão da temática LGBT nas pautas políticas:

- A criação, em 2001, do CNCD – Conselho Nacional de Combate à Discriminação –, que incluía a pauta do enfrentamento à discriminação, relacionado à orientação sexual, entre seus principais objetivos. Em 2003, o CNCD criou uma comissão temática e permanente, com intuito de receber denúncias relacionadas ao preconceito com base em orientação sexual. A criação, também, no mesmo ano, de um Grupo de Trabalho, com intuito de elaborar o Programa Brasileiro de Combate à Violência e à Discriminação a Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis,

Transexuais e Transgêneros e de Promoção da Cidadania Homossexual. O programa utilizava a intersetorialidade como diretriz, buscando a equiparação de direitos e o combate à violência e a discriminação (BRASIL – CNCD, 2004);

- Propostas de ações governamentais para a garantia do direito à liberdade e a garantia do direito à igualdade, atreladas a quinze ações, a serem executadas, com foco na população LGBT, durante o II Plano Nacional dos Direitos Humanos, em 2002;
- A apresentação da resolução “Orientação Sexual e Direitos Humanos”, na Comissão de Direitos Humanos das Nações Unidas, em 2003, onde se reconhecia a diversidade de orientação sexual como um direito humano. A proposição foi retirada por falta de adesão, mas segue como um assunto em pauta (BRASIL – SECAD/MEC, 2007, p. 21);
- O lançamento, em 2004, do Programa Brasil Sem Homofobia, com intuito de financiar algumas ações, em áreas diversas, enfrentando a homofobia;
- Realização, desde 2005, de políticas de afirmação da cidadania LGBT, por parte do Ministério da Educação, através da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (SECAD), como respostas às demandas expostas com o programa Brasil Sem Homofobia;
- A realização da 1º Conferência Nacional LGBTTT, em 2008, com o objetivo de discutir e propor políticas que servirão como base para as ações do poder público, buscando assim minimizar, ao máximo, as desigualdades ocasionadas pela homofobia em nosso país;
- A criação do Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos LGBT, que traz diretrizes e ações para a elaboração de políticas voltadas às minorias sexuais, envolvendo o poder público e a sociedade civil;

- A realização da 2ª Conferência Nacional LGBTTT, em 2011, precedida por mais de cinquenta conferências municipais regionais e livres, que visava avaliar como se deu a implementação e a execução do Plano Nacional, assim como a apresentação de diagnósticos de ações de ministérios e órgãos do Governo Federal.

Diante disso, surge um grande e importante debate sobre a real efetividade das políticas criadas pelo governo, tendo em vista que muitos autores consideram que boa parte das propostas não foram, devidamente, efetivas. Mello, Avelar e Maroja (2012) destacam uma grande quantidade de críticas em relação a não efetividade do programa Brasil Sem Homofobia, considerando uma atuação muito fraca por parte dos órgãos responsáveis por sua implementação. Destacam, também, o fato de que a grande maioria dos ativistas considera que a Conferência Nacional LGBT surgiu como uma espécie de “ocupação”, onde se distribuíram propostas que nunca vieram a ser cumpridas, de fato, apenas como forma do Governo passar a imagem de que estaria fazendo algo. Afirmam, ainda, que muitos ativistas consideram o Plano Nacional LGBT uma grande falácia, tendo em vista que não foi um Plano que adentrou as ruas e não apareceu na sociedade, por falta de recursos. Ressaltam a falta de uma lei que puna a homofobia da mesma forma que o racismo, ainda inexistente. O PLC 122/2006, que propunha criminalizar a homofobia, foi arquivado após passar oito anos, sem aprovação, no Senado. Destacam, por fim, que a invisibilização do Plano se daria em contrapartida a um esforço do Governo Federal, diante da resistência dos setores mais conservadores e do fundamentalismo religioso. Silva Júnior (2013) considera que, desde a 2ª Conferência Nacional LGBTTT, em 2011, houve pouco avanço na implantação das políticas públicas, destacando que o 2º Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos LGBT não foi lançado, conforme proposto.

SECAD/MEC (2007) declarou a importância de se reconhecer que grande parte das iniciativas, de educação, voltadas à igualdade de gênero e respeito à diversidade, surgiram através da luta dos movimentos sociais. Silva Júnior (2013) afirma que:

O senso de solidariedade e respeito entre as pessoas seria suficiente para evitar a exclusão das minorias sexuais. Isto deve ser buscado pelo Estado e



pela sociedade, a fim de garantir que os componentes deste grupo minoritário ou vulnerável sejam reconhecidos e tenham acesso, tal qual as pessoas heteroconcordantes, aos direitos humanos e fundamentais garantidos no ordenamento jurídico brasileiro. (SILVA JÚNIOR, 2013, p. 47).

Siqueira e Zauli-Fellows (2006, p. 76) defendem que “é necessária a formulação de políticas públicas que implifiquem a defesa dos homossexuais”. Afirmam, também, que o combate à homofobia nas organizações deve ser fomentado através do papel do Estado, no exercício de políticas públicas, sem deixar as empresas como responsáveis únicas por solucionarem esse tipo de problema. Cox (2001) concorda, ao passo em que considera a importância da implementação de um plano educacional que promova o fim das discriminações, acreditando ser uma forma de diminuir e acabar com as agressões físicas e verbais sofridas pela população LGBT. É importante, todavia, que as políticas adotadas tenham impactos no curto prazo, sem deixarem de visar o longo prazo, seu horizonte temporal primordial (SOUZA, 2003). Mello, Avelar e Maroja (2012) afirmam que:

A população LGBT ainda não gera um tipo de solidariedade similar à que caracteriza grupos somos idosas/os, crianças e adolescentes, por exemplo, que despertam uma cumplicidade social generalizada com seus problemas e dificuldades, o que os torna beneficiários potenciais legítimos de políticas públicas. Talvez por essa razão que se fundamenta na homofobia prevalente em larga escala, a resistência ainda seja tão acentuada quando o assunto são políticas públicas envolvendo sexualidade e, mais especificamente, sexualidade não heterossexual. (MELLO, AVELAR e MAROJA, 2012, p. 295).

Para Grigoletto (2010), é imprescindível que a Câmara dos Deputados se envolva nestes tipos de debates, pois para a efetividade das garantias constitucionais seria preciso um apoio das leis que pudessem vir a assegurar medidas de inclusão e proteção dos homossexuais. Considera, também, que foi a partir do Movimento Gay que se pôde dar maior ênfase a uma agenda com propostas que fundamentassem medidas jurídicas que viessem a atender a várias causas da população gay (casamento, partilha de bens, adoção, etc.). Foi a partir da Resolução nº 175/2013 que o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo, no Brasil, se tornou um direito.

Grigoletto (2010) afirma que as injustiças, que se cometem por omissão, surgem na decorrência da falta de uma legislação que lhes assegure direitos

específicos, que sejam condizentes com a manifestação da sua sexualidade e de acesso as garantias constitucionais dos indivíduos, em geral. Silva Júnior (2013) colabora, ao afirmar que a efetivação de políticas públicas, que enfrentem à violência contra a população LGBT e promovam a cidadania das minorias sexuais, é um dever de qualquer Estado que se intitule como Democrático de Direito, como é o caso do Brasil. Afirma que as mesmas são um valioso instrumento de inclusão social, ao passo em que surgem para efetivar direitos a grupos minoritários e tão vulneráveis, buscando diminuir o preconceito e a discriminação e sensibilizando a sociedade sobre a garantia do direito à liberdade e à igualdade das minorias, considerando que são necessárias as demandas redistributivas e de reconhecimento, sob as quais se apoiam o ideário da igualdade de oportunidades. É importante que o Estado siga entendendo, portanto, cada vez mais, o quão necessário é promulgar o respeito e que, é necessário agir de forma punitiva, nas situações de preconceito.

## 2.4 HETERONORMATIVIDADE

Neto, Bretas, Saraiva e Silva (2015) afirmam que instituições como família e igreja reproduzem tabus que enquadram os indivíduos em modelos historicamente vistos com maior superioridade e valorização, como o modelo heteronormativo, o qual pressupõe-se que o indivíduo enquadra-se em determinados padrões sociais que definem como o homem e a mulher “deveriam” se vestir, portar, agir, etc. Tal modelo colabora para a existência da homofobia, que além de contrariar as relações entre pessoas do mesmo sexo, passa a contrariar também atitudes, hábitos, ações e expressões dos indivíduos. Dentro desse contexto surgem, portanto, preconceitos contra os gays afeminados, lésbicas masculinizadas e afins.

Borillo (2010) afirma que, historicamente, na socialização masculina, elementos viris foram considerados como fazendo parte do “ser homem”, moldando assim a personalidade do homem heterossexual, indo contra características consideradas femininas. Irigaray (2007) considera que os afeminados são estigmatizados socialmente, em função da contrariedade aos padrões projetados socialmente para eles. Afirma, também, que em muitos casos essa discriminação

parte dos homossexuais, que reproduzem o discurso heteronormativo. Souza e Pereira (2013) concordam com essa proposição, ao afirmarem que há uma boa parte dos homossexuais que seguem o padrão masculino, que inferiorizam e rejeitam os homossexuais afeminados. A mídia, de modo geral, contribui para que esta estigmatização ainda exista, pois, em grande parte dos casos, gosta de retratar os homossexuais de maneira estereotipada e caricatural (PAULA, 2006).

As lésbicas passam a serem vítimas de uma espécie de violência bastante particular, ao passo em sofrem discriminação por sua orientação sexual, juntamente com discriminação por serem mulheres (BORILLO, 2010; HEINTZ, 2012). Além disso, Neto e Fonseca (2014) afirmam que as lésbicas sofrem quando possuem um comportamento considerado mais masculino, sendo vistas por muitos como dignas de exercerem profissões de acordo com seu comportamento, em que não haja valorização das suas feminilidades. Saraiva (2012) confirma esse pensamento, afirmando que muitas pessoas acreditam que homens homossexuais, especialmente os considerados afeminados, só poderiam exercer profissões consideradas mais “femininas”.

Silva Júnior (2013) considera que as minorias sexuais lutam para que possam ser reconhecidas como pessoas e possam, assim, usufruir dos Direitos Humanos da mesma forma que os heterossexuais. Considera a dificuldade de inclusão desse grupo, por ainda existir uma grande quantidade de discursos moralistas, fundamentalistas e ideológicos que sustentam a intolerância, a partir dos comportamentos, práticas e vivências de sexualidade que não se enquadrem no padrão heteronormativo da sociedade.

Há uma forte luta, no atual momento, pela queda desse padrão heteronormativo, advinda de vários movimentos sociais e grupos que buscam a igualdade de gênero ou até mesmo, em alguns casos, a abolição do gênero – como coletivos feministas, por exemplo – e pessoas que não se enquadram dentro desta arcaica proposição. Os preceitos heteronormativos surgem, por fim, como grandes silenciadores da população LGBT, diante de um cenário de imposição que, em última análise, colabora para que os homossexuais e bissexuais mantenham sua orientação sexual em segredo, desestimulando o *coming out*.

## 2.5 COMING OUT

Vincke e Bolton (1994) definem o processo de *coming out*, como o processo em que o indivíduo expõe para sociedade parte de sua identidade gay, sendo um processo bastante difícil, pois pode acarretar na rejeição de pessoas próximas. Nunan (2003) considera que o *coming out* é uma forma do indivíduo desafiar o discurso sexual hegemônico. É imprescindível que se tenha a clareza de que este processo é bastante delicado e possui suas variações, de indivíduo para indivíduo.

Revelar-se homossexual, em uma sociedade ainda preconceituosa, faz com que o indivíduo esteja suscetível a perder os laços com amigos e familiares que não venham a aceitar sua orientação sexual, além de sofrer discriminação e as mais diferentes formas de preconceito perante a sociedade (FERREIRA, 2007). Para Humphrey (1999), várias razões podem levar as pessoas a exporem sua orientação sexual, tais como a necessidade de construir relacionamentos abertos, questões ligadas à honestidade e integridade pessoal e a vontade de conscientizar pessoas próximas. É importante entender que o processo de revelação, de sua orientação sexual, se dá em vários momentos, visto que se passa por ele nas mais diferentes situações e com as mais diferentes pessoas.

Este processo possui várias fases, pois o indivíduo busca escolher o melhor momento para revelar, assim como a pessoa apropriada para contar (FERREIRA, 2007). Nas mais diferentes conjunturas familiares, as mais diferentes dificuldades surgirão, cada uma com suas especificidades. É importante ressaltar que os medos e angústias não se encerram com a revelação, tendo presente que outras situações, como apresentar o companheiro para família e pessoas próximas, por exemplo, costumam ser muito difíceis para a maioria dos homossexuais. Os ambientes em que vivem os indivíduos tendem, em geral, a mensurar o “peso” dessa revelação em suas vidas, sendo mais difícil para alguns do que para outros, de acordo com seus contextos de ocorrência.

Este processo tende a se refletir, conseqüentemente, no ambiente de trabalho, onde, segundo Irigaray (2007) e Ragins e Cornwell (2001), há uma tendência dos homossexuais de evitarem revelar sua identidade sexual, por conta de todas as pressões sociais existentes, medo que isso possa afetar-lhes negativamente ou, até mesmo, em consequência de experiências negativas

anteriores. Irigaray (2007) ainda reforça que há muitos que além de não assumirem sua identidade sexual, ainda fingem a heterossexualidade, simulando relacionamentos falsos e afins, o que pode vir a trazer duras consequências psicológicas, no longo prazo.

## 2.6 DIVERSIDADE SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES

Nkomo e Cox Jr. (1999) consideram que o aumento da diversidade, na força de trabalho, estimulou os estudos sobre os possíveis impactos que isso traria às empresas. Refletindo o que vem acontecendo na sociedade como um todo, nota-se que as organizações estão se tornando, aos poucos, espaços mais heterogêneos, onde indivíduos de diferentes sexos, etnias, religiões e orientações sexuais passam a compartilhar o mesmo ambiente (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004; NKOMO e COX, 1999). Todavia, seguem sendo administradas como entidades neutras e assépticas, que trabalham apenas em prol de um objetivo e ignoram e silenciam as múltiplas identidades sociais diferenciadas, como é o caso dos homossexuais (IRIGARAY, 2007). Irigaray (2007) ainda afirma que as organizações lidam com seus funcionários como se suas diferenças pudessem ser ocultadas, sem mais problemas, diante do “manto da formalidade” das posições hierárquicas.

Ferreira (2007) considera que o estudo da homossexualidade nas empresas ainda possui vários pontos a serem aprofundados, desde as implicações do *coming out* nas organizações, até os efeitos na carreira do colaborador que passe por este processo, considerando que as barreiras costumam existir de forma velada nas organizações. Afirma, também, que as organizações devem saber que há diversidade sexual em seus ambientes e que, portanto, deveriam inserir conhecimentos sobre a diversidade em políticas organizacionais. As empresas acabam assumindo que seus colaboradores separam suas características e interesses pessoais dos profissionais, submetendo assim uns aos outros, sem considerar as implicações disso (SARAIVA E IRIGARAY, 2009). Saraiva e Irigaray (2009) consideram, ainda, que muitos trabalhadores silenciam as discriminações vividas como forma de manter seus empregos. Pope (1995) salienta a importância

de um olhar aprofundado nas questões trabalhistas, além do estudo das relações interpessoais e demais fatores.

Sales (2016) afirma que as primeiras políticas de diversidade no trabalho chegaram ao Brasil no final da década de 90, época em que algumas filiais de multinacionais norte-americanas começaram a adaptar algumas práticas que eram desenvolvidas nos Estados Unidos há alguns anos, em resposta à aprovação de leis mais inclusivas. Afirma, também, que empresas que se engajam na luta pela diversidade costumam ter menos problemas com absenteísmo e rotatividade de funcionários, tendo em vista que os funcionários tendem a se sentirem mais valorizados e por isso tendem a permanecer mais tempo na organização. Considera, por fim, que para que a diversidade ganhe mais espaço no planejamento de uma empresa, é preciso aproximá-la da alta gestão.

O processo de *coming out* surge no âmbito trabalhista, na maioria dos casos, quando o indivíduo acredita que terá aceitação e suporte dos demais colegas (FERREIRA, 2007). Medeiros (2007) considera que muitos homossexuais levam uma vida dupla, ao passo em que vestem uma máscara no ambiente de trabalho, assim como em outros determinados ambientes. McQuarrie (1998) afirma que se manter no “armário”, através de estratégias que impeçam a revelação do segredo, é muito desgastante para o indivíduo, trazendo assim várias implicações negativas. Neto, Saraiva e Bicalho (2013) consideram que este processo é mais difícil para homossexuais em cargos operacionais, se comparados a homossexuais em cargos estratégicos. Costa e Pires (2015) consideram isso muito comum em cargos e empresas que possuem valores muito tradicionais e relacionados a *status*, compromisso e estabilidade.

Croteau (1996) afirma a existência de preconceito no processo de *coming out*, nas organizações. Ferreira (2007) confirma, destacando que muitas pessoas temem a associação ao colaborarem com homossexuais no trabalho, evitando assim contato mais próximo nas relações de trabalho. Afirma que em muitos casos isso pode partir de homossexuais enrustidos, tentando manter sua orientação sexual escondida. Critica, também, o fato de que muitas organizações estabelecem políticas internas que estimulam o respeito à diversidade, com foco no ganho de produtividade através da harmonia, deixando de lado, assim, o foco central da proposta. Destaca, também, que a decisão do *coming out* torna-se muito delicada, em especial, ao se considerar ambientes de trabalho marcados pela

competitividade, relações de poder e pela eminente ameaça de sofrer algum tipo de violência

Chung (1995) afirma a existência do preconceito direcionado a população LGBT exercendo determinadas profissões, considerando que há pessoas que não os aceitam em determinados meios. Diniz, Carrieri, Gandra e Bicalho (2013) afirmam que as orientações não heterossexuais passam a ser mais aceitas em contextos em que os sujeitos se aproximam dos atributos hegemônicos, social e historicamente valorizados, reforçando o conceito da heteronormatividade. Eccel e Flores-Pereira (2008) concordam, reforçando que é, muitas vezes, necessário o enquadramento no padrão heteronormativo para que não haja a marginalização do colaborador. Morrow, Gore e Campbell (1996) consideram que o fato de muitos homossexuais serem vistos como diferentes, faz com que tenham suas oportunidades restringidas, ao passo em que são boicotados muitas vezes, ainda quando crianças, por exemplo, de praticarem determinados esportes, por não estarem de acordo com a interpretação de gênero de quem os cria. Nauta, Saucier e Woodward (2001) confirmam esta análise, considerando que os estereótipos e a discriminação dificultam o desenvolvimento pleno na carreira de muitos homossexuais.

Diante desse cenário entra em pauta, portanto, as políticas internas voltadas à diversidade sexual, já adotadas por algumas organizações e, ainda, muito distantes da realidade de outras empresas. As políticas surgem como forma de buscar maior forma de inclusão e precisam ser estudadas de forma mais aprofundada.

### **2.6.1 Políticas Internas voltadas à Diversidade Sexual**

Enquanto se discute o preconceito, ainda em evidência, nos ambientes organizacionais, questiona-se sobre quais seriam as atitudes corretas a serem tomadas pela área de Gestão de Pessoas, como forma de diminuir as atividades preconceituosas e estimular o respeito a seus colaboradores, independente de suas orientações sexuais. Diniz, Carrieri, Gandra e Bicalho (2013) consideram que mediante a esta discriminação, que resulta no sofrimento dos homossexuais, surgiram, nos contextos organizacionais, algumas políticas de combate ao

preconceito, pautadas em questões de ordem gerencial, como a promoção de satisfação e motivação, por exemplo. Consideram, também, que o Movimento da Responsabilidade Social impulsionou inserção da temática nas organizações, movimento este que prima por ações voltadas não apenas para o público externo, mas também para o público interno, no que incidiria, segundo o Instituto Ethos (2008), na construção de um ambiente de trabalho saudável, com condições de trabalho favoráveis a realização das atividades, do desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, no respeito às culturas locais, às minorias e às instituições que as representam. O Instituto Ethos (2008) considera, ainda, que a empresa não pode permitir qualquer tipo de discriminação, desde o recrutamento, treinamento, remuneração, avaliação, promoções e afins, de modo que todas tenham as mesmas oportunidades. Diniz, Carrieri, Gandra e Bicalho (2013) afirmam que:

(...) não é necessário que haja situações de homofobia para que exista a mobilização da cúpula estratégica, da ouvidoria e da área de gestão de pessoas. Como apontado na apreciação do empírico, um valor tão destacado nas organizações, a proatividade, pode e deve ser da mesma forma empregado nessas questões, buscando se antecipar à ocorrência das violências e atuar efetivamente para que essas não aconteçam. (DINIZ, CARRIERI, GANDRA e BICALHO, 2013, p. 110).

Neto, Saraiva e Bicalho (2013) destacam a importância de se valorizar a identidades dos gays, levando em consideração tudo o que passam dentro de determinados ambientes organizacionais. Mecchi (2007) destaca que políticas internas voltadas à diversidade sexual surgem, nas organizações, buscando alinhar valores e princípios a práticas organizacionais. Freitas (2001), Heloani (2004) e Barreto (2005) acreditam que uma compressão mais aprofundada das múltiplas orientações sexuais, dentro do mundo organizacional, resultaria na implantação de políticas de diversidade mais eficazes, assim como sugestões que diminuiriam o preconceito no ambiente de trabalho. É importante que as políticas adotadas advenham de um processo dialogado, onde as minorias tenham clareza sobre tudo que está sendo proposto e, também, para que todos os membros organizacionais se conscientizem sobre a relevância dessas políticas (DINIZ, CARRIERI, GANDRA e BICALHO, 2013). Puchant (2006) e Morin (2006) consideram que isso resultaria na melhoria da qualidade de vida dos empregos e no seu desempenho no trabalho. Diante da implementação de tais políticas, Mecchi (2007) destaca a importância da



boa comunicação e do respeito para o sucesso destas. Neto, Saraiva e Bicalho (2013) consideram que o *coming out* surge mais facilmente em empresas favoráveis a diversidade e em ambientes onde há a existência de políticas que os protegem e confortem, demonstrando assim suporte para estas questões e ofertando treinamentos voltados para sua inclusão. Diniz, Carrieri, Gandra e Bicalho (2013) afirmam que:

(...) julgamos imprescindível trazer para a formação gerencial o debate sobre tal tema, nos diversos treinamentos e outras atividades pedagógicas executadas no cenário organizacional, assim com o desenvolvimento de competências gerenciais para a supressão das violências e o trabalho da diversidade nas organizações. A qualquer gerente de gestão de pessoas cumpre se empenhar, assim como os demais gerentes, em reproduzir a mensagem de apoio a não discriminação na empresa. Essa, inclusive, é uma das formas de se conseguir que as políticas antidiscriminatórias alcancem a relação interpessoal. Ressaltamos também nesse processo a importância das instituições de ensino e o papel do professor nas escolas de Administração. Consideramos necessário que o processo educacional não se limite à formação de pessoas tecnicamente capacitadas, mas vise a educá-las criticamente, ultrapassando a formalidade e incluindo a discussão de questões políticas, como a diversidade cultural e sexualidade. (DINIZ, CARRIERI, GANDRA e BICALHO, 2013, p. 110).

Irigaray (2007) considera a existência de um discurso ambíguo, diante da existência de uma busca por legitimidade social, por parte de muitas empresas, na execução de práticas contra o preconceito, que fazem com que estas empresas passem a ser percebidas como socialmente responsáveis, comparadas a outras que não adotam essa mesma postura. Percebe-se, portanto, que em muitos casos as políticas de diversidade surgem como discursos empresariais, que buscam projetar uma imagem socialmente responsável e, assim, atrair a admiração do mercado e de seus consumidores (SARAIVA e IRIGARAY, 2009). Fleury (2001) concorda, ao afirmar que muitas empresas não utilizaram das políticas de diversidade apenas pelas questões éticas, utilizando-as, também, com interesses econômicos atrelados à administração de conflitos e a construção de vantagens competitivas.

Diante desse contexto, destaca-se a existência do Fórum de Empresas e Direitos LGBT, criado em 2013, que surgiu como uma mobilização, de empresas ligadas à diversidade, para a integração da população LGBT em suas organizações. Desde então, 11 reuniões foram realizadas. Integram o fórum, atualmente, empresas muito conhecidas no mercado, como: 3M, Accenture, Atento, Avon, BASF, Bayer, Banco do Brasil e MAPFRE Seguros, Bloomberg, Grupo Carrefour, Dell, DOW,

DuPont, Facebook, General Electric, Google, IBM, JLL, J.P. Morgan, KPMG, Microsoft, Monsanto, Pfizer, PwC, SAP, Sodexo, Whirlpool e White Martins (FÓRUM EMPRESAS LGBT, 2017). A adesão das empresas ao Fórum é feita com a assinatura da carta de adesão, onde as empresas acordam em cumprir os 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT:

- 1º: Comprometer-se, presidência e executivos, com o respeito e com a promoção dos direitos LGBT;
- 2º: Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT;
- 3º: Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT;
- 4º: Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT;
- 5º: Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT;
- 6º: Promover o respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing;
- 7º: Promover o respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimentos aos clientes;
- 8º: Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT;
- 9º: Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor;
- 10º: Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade (FÓRUM EMPRESAS LGBT, 2017).

Em pesquisa realizada por Saraiva e Irigaray (2009), constataram-se casos de funcionários que, mesmo em empresas que buscam reconhecer o direito das minorias, não os exigem por medo de represálias, falta de exemplos bem-sucedidos e outras situações que os façam enxergarem uma distância entre os discursos e efetividade das políticas. Lounsbury e Crumley (2007) destacam esse tipo de situação como um exemplo de casos em que a empresa mostra responder as pressões sociais e não as pressões institucionais. Galeão-Silva e Alves (2002) afirmam que o preconceito está presente no campo das ideias e por isso se

manifesta, muitas vezes, mesmo onde se espera combatê-lo. Irigaray (2007) concorda, afirmando que:

Os discursos empresariais, embora se apresentem formalmente estruturados na forma de políticas organizacionais claras, encontram dificuldades de serem práticos efetivamente devido a processos arraigados de preconceito de preconceito por parte dos próprios empregados, de certo nível de permissividade gerencial, e pela ausência de senso coletivo de diversidade. (IRIGARAY, 2007, p. 13).

É importante, por isso, na visão de Diniz, Carrieri, Gandra e Bicalho (2013), não apenas implementar as políticas, mas promover a conscientização, buscando diminuir o preconceito, fomentando discussões e palestrar que abordem o tema e que tragam a reflexão para os colaboradores das organizações. Saraiva e Irigaray (2009) destacam que as impunidades, de comportamentos preconceituosos, em empresas que dizem prezar pela diversidade, colaboram para a percepção de que as políticas permanecem, em muitos casos, apenas nos discursos organizacionais. Saraiva, Pimenta e Corrêa (2004) consideram que há dissonância entre o discurso e as práticas, efetivas, de diversidade. Saraiva e Irigaray (2009) afirmam que:

Para as empresas, compreender a formulação e a implementação de políticas organizacionais se relaciona à elucidação de um papel além da esfera econômica. Aspectos como relações de trabalho, ética, diferença e legitimidade demandam mais do que formalizar intenções. (SARAIVA e IRIGARAY, 2009, p. 347).

É possível perceber, na visão de Diniz, Carrieri, Gandra e Bicalho (2013), o descompasso entre o discurso e a prática, diante de um contexto onde as agressões têm se tornado cada vez mais sutis. Por isso, torna-se cada vez mais importante o entendimento, por parte das organizações, de que não basta apenas criar as políticas, sendo necessário, também, estabelecer controle sobre suas aplicações e analisar suas reais efetividades.

Diante dos conhecimentos aqui citados e tendo explorado de forma mais profunda a literatura, configura-se a necessidade de analisar, de forma mais próxima e pessoal, as atuais condições de trabalho de gays, lésbicas e bissexuais pertencentes à sociedade brasileira, buscando entender outros aspectos, até então pouco conhecidos e analisados, e preencher lacunas, ainda existentes.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção serão apresentados, explicados e analisados os processos que envolvem o desenvolvimento da pesquisa. Em primeiro momento, serão mostrados os itens que compõem o delineamento da pesquisa, assim como suas classificações. A seguir, será visto o processo de técnica de coleta de dados, assim como as justificativas de escolha de tal método, e uma análise do perfil dos entrevistados. Por último, tem-se o procedimento de análise de dados adotado, explicitando as técnicas que o compõe.

#### 3.1 DELINEAMENTO DE PESQUISA

O presente trabalho apresentará uma pesquisa qualitativa, de cunho exploratório, realizada através de entrevistas em profundidade semi-estruturadas. A pesquisa qualitativa vem, na visão de Flick (2004), se estabelecendo cada vez mais nas ciências sociais e na psicologia, tornando-se relevante por sua capacidade de pluralização das esferas da vida. Flick (2004) considera, ainda, que:

Os aspectos essenciais da pesquisa qualitativa consistem na escolha correta de métodos e teorias oportunos, no reconhecimento e na análise de diferentes perspectivas, nas reflexões dos pesquisadores a respeito de sua pesquisa como parte do processo de produção de conhecimento, e na variedade de abordagens e métodos. (FLICK, 2004, p. 20).

A pesquisa que norteará este trabalho pode ser considerada, também, diante das perspectivas de Richardson (1999), Zanelli (2002), Cervo e Bervian (2002) e Ferreira (2007), como:

- Bibliográfica: Traz referências já conhecidas como forma de explicar o problema e como base para a análise dos resultados que serão obtidos, possibilitando assim comparações e conflitos com publicações existentes;

- Exploratória: Buscará, através dos objetivos estabelecidos, maiores informações sobre o assunto, tentando aprofundá-lo e descobrir novas ideias, posicionamentos, percepções e linhas de pensamento, até então não exploradas, ao passo em que fará a análise das relações existentes entre os elementos a serem estudados;
- Pesquisa de Campo: Baseia-se na investigação, diante de entrevistas semi-estruturadas e realizadas com determinado grupo de pessoas, a fim de analisar o que este grupo de pessoas pensa sobre o assunto em questão.

### 3.2 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

A pesquisa qualitativa será realizada através de entrevistas em profundidade semi-estruturadas. Nas entrevistas semi-estruturadas, o entrevistador menciona várias áreas de tópicos, introduzindo questões abertas e concluindo com questões confrontantes, buscando entender como o entrevistado se sente ou como se relaciona com determinados temas e assuntos (FLICK, 2004). Diante do objeto de estudo, a entrevista em profundidade mostra-se bastante adequada, ao passo em que dá maior flexibilidade ao entrevistado, possibilitando que construa suas respostas sem que fique, necessariamente, preso a um rigoroso nível de diretividade e mediação, possibilitando assim uma compreensão maior do objeto de estudo, através das plurais perspectivas a serem conhecidas e observadas (OLIVEIRA, MARTINS e VASCONCELOS, 2012). O assunto da entrevista, por ser bastante delicado e envolver uma grande quantidade de variáveis, requer uma técnica de coleta de dados que deixe o entrevistado bastante à vontade, justificando a escolha realizada.

As entrevistas semi-estruturadas consistem em várias questões-chaves que ajudam a definir as principais áreas a serem exploradas, sem deixar de possibilitar o entrevistador de direcionar determinados assuntos e obter algumas respostas com maior riqueza de detalhes (OLIVEIRA, MARTINS e VASCONCELOS, 2012). Flick (2009) considera que nas entrevistas semi-estruturadas é mais provável que se obtenha um real e sincero ponto de vista do entrevistado, comparando a entrevistas

padronizadas e questionários. A técnica de coleta de dados mostra-se adequada por contemplar, na visão de Roesch (1999), as principais premissas para que seja utilizada:

É necessário entender os constructos que os entrevistados usam como base para suas opiniões e crenças sobre uma questão ou situação específica; O objetivo da entrevista é desenvolver uma compreensão sobre o 'mundo' do respondente, para que o pesquisador possa influenciá-lo, seja de maneira independente, seja em colaboração, como é o caso com a pesquisa-ação; A lógica passo a passo da situação não está clara; O assunto em questão é altamente confidencial e o entrevistado poderia relutar em dizer a verdade sobre a questão se não fosse de forma confidencial, numa situação de pessoa a pessoa. (ROESCH, 1999, p. 159).

Foram utilizadas questões abertas, que tendem a permitir que o entrevistador entenda e capte a perspectiva dos participantes da pesquisa, sendo que à medida que a entrevista for avançando, é possível que haja direcionamento para determinados tópicos, adentrando e aprofundando novas áreas de conhecimento, ao passo em que se for identificando padrões nos dados e sentindo-se necessário explorá-los em certas direções (ROESCH, 1999).

A formulação do roteiro de entrevista (ver APÊNDICE) foi embasada na pesquisa realizada previamente, que compôs a Revisão Teórica deste trabalho, na qual foram utilizados inúmeros artigos, trabalhos acadêmicos, pesquisas existentes e sites de diversificadas fontes, que compuseram as referências que nortearam a realização deste trabalho. Buscou-se focar nas variáveis que viriam a captar, mais facilmente, os conhecimentos e informações pertinentes ao tema. As entrevistas foram realizadas de forma presencial ou em videoconferências virtuais, de acordo com a disponibilidade do entrevistado, buscando absorver, dessa forma, a maior quantidade de conhecimentos possíveis. A realização de todas elas se deu seguindo o padrão estipulado: Entrevistas semi-estruturadas, pré-agendadas, individuais e realizadas em local reservado e propício para que o entrevistado se sentisse à vontade.

### 3.2.1 Participantes da Pesquisa

A definição dos participantes da pesquisa se deu através de uma procura por perfis que contemplassem a proposta deste trabalho (perfis diversificados, que representassem os gays, lésbicas e bissexuais, de empresas de diferentes ramos e porte), a partir do desenvolvimento de uma rede de contatos. Foram 9 (nove) entrevistados, sendo 5 (cinco) homens gays, 2 (duas) mulheres bissexuais, 1 (uma) mulher lésbica e 1 (um) homem bissexual. Os entrevistados estão dentro de uma faixa etária que varia de 24 a 28 anos, possuem diferentes níveis de escolaridade e trabalham em empresas públicas e privadas, dos mais diferentes portes, como se pode visualizar no quadro a seguir:

**Quadro 1 – Perfil dos Entrevistados**

	Idade	Nível de Escolaridade	Orientação Sexual	Setor/Porte da Organização
Entrevistado 1	27 anos	Superior	Gay	Público/Grande
Entrevistada 2	25 anos	Superior	Bissexual	Privado/Grande
Entrevistado 3	26 anos	Superior	Gay	Privado/Grande
Entrevistado 4	24 anos	Superior	Gay	Privado/Grande
Entrevistada 5	26 anos	Médio	Lésbica	Privado/Pequeno
Entrevistado 6	25 anos	Médio	Bissexual	Privado/Pequeno
Entrevistado 7	25 anos	Médio	Gay	Privado/Grande
Entrevistada 8	27 anos	Superior	Bissexual	Público/Grande
Entrevistado 9	28 anos	Superior	Gay	Privado/Médio

### 3.3 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS

Seguindo a linha proposta por Roesch (1999), os principais passos a serem executados na análise dos dados serão:

1. Analisar/ler com atenção os relatos e depoimentos, assim como anotações provenientes dos mesmos;
2. Analisar a entrevista, palavra por palavra;
3. Formular conceitos que representem tais unidades;

4. Elaborar uma categorização dos conceitos que representam o mesmo fenômeno, atribuindo um nome para cada categoria;
5. Identificar algumas propriedades destas categorias para análise;
6. Identificar as dimensões de cada propriedade ao longo de um *continuum*;
7. Buscar padrões nos casos analisados (semelhanças e diferenças)
8. Procurar levantar algumas hipóteses para futuros estudos.

Os dados foram organizados de acordo com os objetivos do trabalho, possibilitando que fosse possível realizar a triangulação que trouxesse o conhecimento sobre os temas a serem estudados. As respostas que contemplaram, de forma mais ampla, os temas abordados, foram estudadas mais a fundo, sendo sempre correlacionadas aos seus contextos de ocorrência. A organização dos dados buscou, também, identificar os principais padrões de resposta, desvios do senso comum – assim como reafirmações, do mesmo – e correlacionar variáveis para que, na análise, possa se identificar quais variáveis costumam afetar outras, de forma direta ou indireta.

A análise dos dados foi feita através da triangulação do material coletado. Tal método mostrou-se conveniente, por possibilitar o exame do fenômeno estudado, diante de múltiplas perspectivas, aumentando assim nosso poder de compreendê-lo e trazendo novas dimensões para análise (AZEVEDO, OLIVEIRA, GONZALEZ e ABDALLA, 2013). Flick (2004) considera que a triangulação de perspectivas amplia o foco sobre o fenômeno em estudo, ao passo em que atua na reconstrução das opiniões dos participantes e análise do desdobramento das situações compartilhadas nas interações. Vergara (2006) considera que a triangulação pode ser vista a partir da estratégia que contribui com a validade de uma pesquisa, assim como uma alternativa para a obtenção de novos conhecimentos, ao se ouvir novas pessoas e relatos. Mostra-se importante, também, pelo poder que tem de trazer relatos, que se desviam do fenômeno em questão, trazendo assim importantes pontos para análise.

Os dados foram analisados com foco no objetivo do trabalho, buscando os recortes que contextualizassem o atual panorama de relações sociais, estabelecidas no trabalho da população LGB, ao entender como suas empresas se posicionam, através de suas políticas internas advindas da área de Gestão de Pessoas, no



respeito à diversidade. A partir de tal análise, ao se chegar aos principais acertos, erros e pontos conflitantes, será possível realizar uma crítica construtiva diante do cenário, em que proposições sejam feitas. Nas palavras de Ferreira (2007):

Depois de demarcado o universo de documentos sobre os quais se pode efetuar a análise, procede-se a constituição de um corpus – conjunto de documentos que serão submetidos aos procedimentos analíticos. O corpus, sob orientação de Bardin (1977), deve ser submetido às regras de *exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência*, o que quer dizer nesta ordem – não se pode deixar de fora qualquer um dos elementos por esta ou por aquela razão que não possa ser justificável no plano do rigor; a amostra deve ser representativa do universo inicial; os documentos retidos devem ser homogêneos, devem atender a critérios precisos de escolha e não apresentar demasiada singularidade fora destes critérios; os documentos retidos devem ser adequados, enquanto fonte de informação, de modo a corresponderem ao objetivo que suscita a análise. (FERREIRA, 2007, p. 45).

A análise do conteúdo será apresentada, ao leitor, categorizada nos diferentes temas e assuntos que contemplam o objetivo da pesquisa. Os assuntos serão apresentados em uma ordem crescente de análise, para que seja possível identificar uma construção social dos aspectos que compõem o se “sentir bem” diante de sua sexualidade, em determinada organização. A análise será apresentada de modo que se possa entender como cada uma das organizações em que trabalhavam os entrevistados se porta diante da diversidade sexual, para que depois seja possível analisar as implicações disto:

1. Posicionamento da empresa e políticas internas;
2. *Coming out* nas organizações;
3. Relações sociais e bem-estar no trabalho;
  - 3.1 Preconceito no trabalho;
4. Carreira e crescimento profissional;
  - 4.1 Impacto da Orientação Sexual na Carreira;
  - 4.2 Impacto do Posicionamento da Empresa na Carreira;
  - 4.3 Percepção sobre Políticas Internas.

## 4 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados serão analisados em tópicos que explorarão as diversas pluralidades do “ser gay” nas organizações, culminando na análise dos efeitos do posicionamento das empresas, diante da diversidade sexual. Na primeira sessão serão analisados os posicionamentos acerca das empresas em que atuam os entrevistados, assim como suas políticas internas, para a compreensão de como e quando acontecem, partindo de quais pressupostos, sua aplicabilidade, sua efetividade e impactos propostos, buscando entender como essas organizações se portam diante da diversidade sexual no trabalho e as implicações disto diante da vida dos seus colaboradores. Na segunda sessão se buscará entender melhor o efeito da existência ou não existência das políticas, das organizações, na vida de seus colaboradores. Será analisado o *coming out* nas organizações, diante da visão dos entrevistados, que relataram como esse processo aconteceu e suas implicações em seu cotidiano de trabalho, assim como motivos pelos quais isso nunca aconteceu, em outros casos. Na terceira sessão serão analisadas as questões das relações sociais e do bem-estar no trabalho, passando pelas implicações que a diversidade sexual traz aos funcionários entrevistados, através de seus relatos. Serão observadas também as questões de preconceito dentro do ambiente de trabalho, para que se compreenda em quais situações acontecem de forma mais frequente e como o preconceito se manifesta neste ambiente. Por último, na quarta sessão, se buscará entender melhor os impactos, da sexualidade, diante da carreira e do crescimento profissional. Serão analisadas as implicações da orientação sexual na carreira dos entrevistados, passando por suas consequências positivas e negativas. Serão analisados, também, os impactos dos posicionamentos das empresas, em que atuam os entrevistados, diante da construção de sua carreira. Por último, se buscará compreender, de melhor forma, como os entrevistados percebem as políticas internas, relacionadas à diversidade sexual, em um âmbito geral, relacionando às suas vivências e experiências e buscando contextualizar, tais percepções, diante do mercado de trabalho como um todo. O percurso de análise, a ser percorrido, propiciará um melhor entendimento do tema e a construção das considerações a serem feitas.

#### 4.1 POSICIONAMENTO DA EMPRESA E POLÍTICAS INTERNAS

Nesta primeira sessão serão apresentadas, de melhor forma, as relações sociais estabelecidas, nos ambientes de trabalho, de cada um dos entrevistados, assim como o posicionamento de suas empresas, diante da diversidade sexual, para que se possa entender de melhor forma o contexto, de ocorrência, dos relatos a serem observados e, também, para que proposições posteriores possam vir a ser feitas de melhor forma.

O Entrevistado 1, homem, 27 anos, gay, ensino superior completo, atua em um órgão público, de grande porte, há aproximadamente 5 anos. Sobre o posicionamento de sua empresa, considera que:

Acredito que haja uma posição institucional firme no respeito à diversidade sexual. Temos políticas de respeito à diversidade sexual e igualdade de gênero e existem Comitês que atuam nesse sentido. (ENTREVISTADO 1).

A minha instituição promove várias políticas de respeito à diversidade sexual e à igualdade de gêneros. Atualmente, aliás, está acontecendo uma exposição fotográfica sobre as diferentes formas de amor, em que constam retratos de colegas gays e lésbicas, com seus parceiros, além de casais inter-raciais, com grande diferença de idade, entre outros. Eu achei uma proposta muito bacana, que demonstra uma iniciativa de reconhecimento e aceitação da própria instituição. Além disso, foi criado recentemente um Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade. (ENTREVISTADO 1).

Sobre este Comitê, o Entrevistado 1 forneceu mais informações, explicitando as diretrizes. O Comitê é responsável por promover ações relacionadas à igualdade e ao combate às discriminações, além de subsidiar, as áreas administrativas e judiciárias, no encaminhamento de propostas que atendam às diretrizes da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, aprovado pela Resolução Administrativa nº 03/2017. A composição do comitê é feita por:

- a) 1 (um) servidor(a) com deficiência, eleito por votação direta e secreta, entre os servidores ativos do quadro deste Regional;
- b) 1 (uma) servidora mulher, eleita por votação direta e secreta, entre os servidores ativos do quadro deste Regional;

- c) 1 (um) servidor(a) negro(a), eleito por votação direta e secreta, entre os servidores ativos do quadro deste Regional;
- d) 1 (um) servidor(a) LGBTI, eleito por votação direta e secreta, entre os servidores ativos do quadro deste Regional;**
- e) 1 (um) magistrado(a), eleito por votação direta e secreta, entre os magistrados ativos do quadro deste Regional.

A Entrevistada 2, mulher, 25 anos, bissexual, ensino superior completo, atua em uma empresa, de grande porte, do setor privado, da área de engenharia elétrica, há aproximadamente 9 meses. Em sua visão:

Não há um posicionamento diante do tema... Eu trabalho no setor de Gestão de Pessoas e, de fato, a empresa nunca fez algo nesse sentido. (ENTREVISTADA 2).

O Entrevistado 3, homem, 26 anos, gay, ensino superior completo, atua em uma empresa, de grande porte, do setor privado, da área bancária, há aproximadamente 3 anos. Sobre o posicionamento de sua empresa, acredita que:

Considero que minha empresa tenha um posicionamento explícito contra o preconceito, apesar da ausência de políticas internas específicas. Já trabalhei com muitos homossexuais e, pelo que observo, o posicionamento da empresa é visto por todos. Somos incentivados a divulgar e informar as áreas responsáveis, caso aconteça qualquer tipo de situação desconfortável, para que medidas sejam tomadas. (ENTREVISTADO 3).

Temos um canal “Fique OK”, no qual podemos ligar para diversos psicólogos e pessoas da área para desabafar e conversar sobre nossos problemas, de forma segura e confidencial. Isso não é especificamente para casos de preconceito, podendo ser usado para qualquer coisa, mas é algo que serve também para isso. (ENTREVISTADO 3).

O Entrevistado 4, homem, 24 anos, gay, ensino superior completo, atua em uma empresa, de grande porte, do setor privado, da área de TI, há aproximadamente 1 ano e 7 meses. Considera que:

A (nome da empresa) possui políticas globais para a promoção do respeito e valorização da diversidade. Aqui, em Porto Alegre, tínhamos um pequeno grupo informal que tentava tratar do assunto, mas com dificuldade... Quando fui contratado, uma das primeiras coisas que corri atrás foi tentar contato com as pessoas responsáveis, fora do Brasil, para conseguirmos informações e dicas de como poderíamos criar um grupo formal por aqui, que “nasceu” em julho de 2016. Globalmente e localmente temos atividades

quase todos os meses, nas quais falamos sobre diversidade e apresentamos informações e dados, a nossos colaboradores, que eles, muito provavelmente, não teriam acesso tão facilmente no seu dia a dia. (ENTREVISTADO 4).

Só posso falar sobre Porto Alegre, onde tenho maior conhecimento sobre... Mas eu vejo o RH, por exemplo, como um dos principais aliados nessa luta interna. O departamento de RH não deve ser necessariamente o responsável por estas atividades, mas deve estar por dentro de tudo e apoiar as atividades dos grupos de diversidade. Quem sabe, em um primeiro momento, estas iniciativas partirem do RH possa ser o primeiro passo, mas deve se deixar claro que estas atividades e ideias existem por um motivo e que devem, em um cenário ideal, ser lideradas pelos colaboradores e pelos grupos de diversidade. O RH realizar atividades fechadas não abre para os colaboradores se sentirem com vontade de participar. Já existe uma barreira natural entre o RH e os colaboradores no dia a dia e essa barreira não deve existir quando o assunto é "trabalhar a diversidade sexual no ambiente de trabalho". Aqui na (nome da empresa), nosso setor de RH é o nosso aliado mais forte. Nossa gerente participa das reuniões do comitê ativamente e a aliança com o departamento de Recursos Humanos foi e está sendo fundamental para o nosso sucesso, até então. (ENTREVISTADO 4).

A Entrevistada 5, mulher, 26 anos, lésbica, pós-graduada, atua em uma empresa, de pequeno porte, do setor privado, da área de publicidade, há aproximadamente 6 meses. Para ela:

Não há nenhuma política interna, em relação à diversidade. Acredito que exista um respeito à diversidade sexual, bem maior do que em muitos lugares, mesmo não tendo nenhuma política explícita sobre a questão. Creio que o fato de terem trabalhado e convivido cotidianamente com um casal lésbico faz com que as pessoas respeitem bastante, pois percebem que é perfeitamente normal e não é nada além. (ENTREVISTADA 5).

O Entrevistado 6, homem, 25 anos, bissexual, ensino médio completo, atua em uma empresa, de pequeno porte, do setor privado, da área de tecnologia, há aproximadamente 2 anos e 2 meses. Sobre sua empresa, afirma que:

Por ser uma empresa de TI, e com gestores tradicionais, é um ambiente bastante machista. Não existe nenhuma política nesse sentido, infelizmente. O machismo aparece até na contratação de funcionários... A única mulher que trabalha na empresa é a moça do RH. (ENTREVISTADO 6).

O Entrevistado 7, homem, 24 anos, gay, ensino médio completo, atua em uma empresa, de grande porte, do setor privado, da área de logística, há aproximadamente 2 anos e 9 meses. Sobre o posicionamento de sua empresa:

Infelizmente não existem políticas para isso... Acredito que a empresa nunca tenha passado por grandes problemas internos que tenham envolvido preconceito sexual e por isso não tenha tomado nenhuma ação nesse sentido. Isso, de qualquer forma, não deveria ser desculpa, pois toda empresa deveria ter esse tipo de abertura e incentivo ao diálogo, sobre os variados tipos de preconceito. Por enquanto é um assunto deixado de lado, mas nosso setor de Gestão de Pessoas, por ser bem aberto, daria apoio caso ocorressem situações específicas de preconceito, acredito. (ENTREVISTADO 7).

A Entrevistada 8, mulher, 27 anos, bissexual, pós-graduada, atua em um órgão público, de grande porte, há aproximadamente 2 anos. Em sua visão:

O (nome do órgão) possui, porém eu não convivo no meu ambiente de trabalho com nenhum LGBT assumido, portanto não vejo a política sendo aplicada, na prática. (ENTREVISTADA 8).

Por ser uma instituição pública e, mais ainda, que se considera guardiã dos direitos fundamentais, enxergo uma posição igualitária. Contudo, não posso afirmar que isso se reflita nas pessoas que trabalham na instituição. (ENTREVISTADA 8).

O Entrevistado 9, homem, 28 anos, gay, ensino médio completo, atua em uma empresa, de médio porte, do setor privado, da área jornalística, há aproximadamente 8 anos. Sobre sua empresa, considera que:

Não existe nenhuma política interna. É um veículo de comunicação pequeno, mas bem conceituado, e tenho orgulho de ser um gay que é responsável pela qualidade junto aos meus colegas e pelo trabalho de fazer o melhor jornal da cidade. (ENTREVISTADO 9).

Não se percebe um padrão específico de tratamento dos entrevistados, pois enquanto alguns dizem trabalhar em empresas bastante abertas à diversidade sexual, há um forte contraste com os que dizem trabalhar em empresas apáticas, em relação ao assunto. Há, ainda, os que consideram que suas empresas atuam de forma indireta no assunto, pois mesmo não citando abertamente a diversidade sexual, estariam dispostas a fornecer auxílio em situações de discriminação de qualquer origem. Percebe-se, também, uma tendência dos setores públicos de buscar trabalhar a diversidade sexual e inserir conhecimentos informações em seu cotidiano, o que surge como um ponto bastante positivo neste cenário. Os posicionamentos aqui explicitados servem como base para as posteriores análises a serem realizadas, levando em consideração os diferentes aspectos abordados.

## 4.2 COMING OUT NAS ORGANIZAÇÕES

O *coming out* nas organizações é um assunto que requer bastante atenção, pois é influenciado, em seus contextos de ocorrência ou não ocorrência, por inúmeras variáveis. Dois entrevistados demonstraram maior receio em relação à exposição de sua sexualidade, quando comparados aos demais:

Não sou assumida. É uma empresa que lida com funcionários mais velhos e mais conservadores, pois já está no mercado há 42 anos e ainda tem funcionários dos primórdios da empresa. Infelizmente, o machismo e a homofobia reinam por aqui... Se eu me assumisse, tenho certeza que teria que ouvir “piadinhas” (que só tem graça para quem as faz) e palavras que machucam. Isso faria com que eu fosse julgada pela minha orientação sexual e não pela minha capacidade profissional. (ENTREVISTADA 2).

Não sou assumido na empresa pelo mesmo motivo que não sou assumido socialmente: minha família. Meus pais não aceitariam. Já joguei “verde” neles algumas vezes e sempre foram muito contrários à ideia. (ENTREVISTADO 6).

Na fala do Entrevistado 6, é bastante claro o quanto a opinião familiar influencia na forma com que ele se porta no trabalho. Percebe-se, todavia, diante da forma que havia descrito o perfil de sua empresa, que há um entendimento claro de que se assumir, no trabalho, traria duras consequências. Na fala da Entrevistada 2, estão explícitos que os motivos que impedem o *coming out* estão apenas no seu ambiente de trabalho. Há um medo, bastante claro, de que sua orientação sexual fosse influir na sua carreira e ser considerada algo mais importante do que sua capacidade profissional, o que vai de acordo com a teoria explicitada por Irigaray (2007) e Ragins e Cornwell (2001), que traz o medo dos impactos negativos como os grandes obstáculos do *coming out*. Fica evidente, também, o quanto o fato de trabalhar em um ambiente mais conservador e com pessoas que se enquadram neste perfil influi neste sentido, em especial quando a entrevistada cita o fato de que a homofobia e o machismo estão muito presentes em sua empresa.

Nas falas de outros dois entrevistados, assumidos no ambiente de trabalho, pode-se notar uma grande diferença dos discursos vistos anteriormente:

Sim, sou assumido. Conheci a (nome da empresa) em um evento de empresas de TI que desejam trabalhar a diversidade e inclusão. Na própria entrevista deixei claro que não iria esconder ou mentir sobre minha

sexualidade. Já entrei assumido. No momento que estou da minha vida, não me sujeitaria a trabalhar em um lugar onde tivesse que mentir sobre quem eu sou. (ENTREVISTADO 4).

Sou assumido desde os meus 15 anos de idade e, em todos os lugares que trabalhei, me assumia desde o primeiro dia de trabalho... No jornal não foi diferente... Conteí, depois da entrevista, para o meu patrão, que sou gay assumido e mesmo assim ele continuou comigo. Trabalhei em todos os setores, desde entrega, diagramação, atendimento ao público, financeiro, entre outros. Nunca tive problemas com isso. (ENTREVISTADO 9).

Os dois entrevistados, assumidos em suas empresas, demonstram dar grande importância a não esconderem sua sexualidade, sendo isso essencial para se sentirem realizados. Na fala do Entrevistado 4 fica claro que o fato de ter tido uma boa recepção diante da sua sexualidade, ainda na entrevista, influenciou positivamente na sua vontade de adentrar a empresa, assim como fato de ter conhecido a empresa em um evento que tratava, especificamente, da diversidade no ambiente de TI. Esteve claro, na fala do Entrevistado 9, o quão determinante a recepção positiva de seu chefe, diante da sexualidade, colaborou para que o entrevistado se sentisse confortável, desde a realização da entrevista de emprego, até a inserção e desenvolvimento de seu trabalho, já na organização. Nas disparidades, dos discursos observados, é perceptível que algumas pessoas, como é o caso do Entrevistado 4 e 9, dão um valor maior ao fato de serem assumidos na empresa, fazendo com que nesses casos o posicionamento da empresa seja ainda mais relevante para que se sintam realizados em todos os âmbitos. Seus posicionamentos, em especial o do Entrevistado 4, vão de acordo com as afirmações de Andrade (2002), que diz considerar que há um maior chance do funcionário se assumir, caso se sinta representado de alguma forma. Seus relatos vão de acordo, também, com as opiniões de Neto, Saraiva e Bicalho (2013), que afirmam que o *coming out* surge mais facilmente em empresas favoráveis à diversidade e em ambientes que instiguem mais conforto.

Os outros cinco entrevistados demonstraram um posicionamento mais ameno diante do assunto:

Nunca me senti à vontade para tratar desse assunto abertamente. Não porque eu tenha receio de rejeição, mas por nunca ter surgido uma oportunidade para eu referir isso a todos. No entanto, algumas colegas, de quem eu sou mais próximo e que considero amigas, sabem. (ENTREVISTADO 1).



A fala do Entrevistado 1 vai de acordo com o posicionamento de Ferreira (2007), que afirma que os indivíduos tendem a buscar o melhor momento para expor sua sexualidade. No caso do entrevistado, há a percepção de que o momento ideal não tenha acontecido.

Não saio divulgando minha orientação sexual, porém meus colegas e até superiores mais próximos sabem que eu sou gay. Trabalho em um dos setores mais “sérios” do mercado de trabalho, o setor bancário. Esse setor me impede de trabalhar vestido de uma forma mais casual ou conversar de forma mais informal sobre diversos assuntos... Porém, a empresa na qual trabalho, nunca me deixou desconfortável sobre minha orientação sexual, tampouco fez qualquer comentário preconceituoso. Como todo e em qualquer ambiente de trabalho, há limites que devem ser seguidos. (ENTREVISTADO 3).

Nunca escondi. Os colegas mais próximo de mim sabem, já os que não convivo muito acredito que saibam também, mas não tenho certeza. Quando comecei a trabalhar na empresa, uma das minhas chefes já era minha amiga e sabia da minha orientação sexual, portanto isso já foi de certa forma “dado”. Depois, em conversas com alguns colegas também mencionei o assunto. Mas, aqueles com quem não convivo talvez não saibam, já que durante todo período que trabalho ali sempre estive solteira, então na teria ninguém para apresentar ou algo assim e por isso não vejo a necessidade de chegar e fazer um comunicado geral dizendo que sou bi. (ENTREVISTADA 5).

O Entrevistado 3 ressalta que o fato de trabalhar no setor bancário, bastante sério, impede que determinadas informalidades aconteçam no ambiente de trabalho, sem demonstrar enxergar grandes problemas diante disso, ao passo em que considera que cada ambiente de trabalho exige determinadas formalidades e limites a serem respeitados. É importante levar em consideração, nos estudos de diversidade, as disparidades existentes entre empregos que exigem maior ou menor nível de formalidade. Os Entrevistados 3 e 5 concordam que não é necessário contar sobre sua sexualidade a todos e que isso deve acontecer de forma natural, o que é uma forma de relacionamento com sua sexualidade que deve ser considerada, mesmo se mostrando diferente da dos Entrevistados 4 e 9, que sentem uma maior necessidade de viverem fora do “armário”. As falas da Entrevistada 5 e do Entrevistado 9 se relacionam, quando ambos demonstram se sentirem mais seguros por terem um amigo, que neste caso é um superior, na empresa.

Sou assumido para as pessoas mais próximas. Acredito que muitos outros colegas não saibam, pelo simples fato de eu não ter contato pessoal com eles. Na verdade, quando eu comecei na empresa, um amigo me indicou e

quando cheguei algumas pessoas já tinham conhecimento da minha orientação sexual, o que para mim foi bem tranquilo. (ENTREVISTADO 7).

O *coming out* do Entrevistado 7 ocorreu, para algumas pessoas, antes mesmo de entrar na empresa, por ter sido indicado por um amigo, também gay, que já trabalhava na organização. Neste caso, o fato de ser um amigo gay, fez com que o entrevistado adentrasse a organização sem grandes medos de sofrer represálias, pois já conhecia outro homossexual que era bem aceito no meio, entretanto, ser tirado do “armário” a força, em determinados ambientes organizacionais, pode ser bastante complicado para o indivíduo.

Não sou assumida, porém não escondo. Acredito que, por eu nunca ter namorado mulheres, o assunto não veio à tona... Mas, se fosse o caso, as pessoas saberiam por redes sociais, etc. Sinceramente, não acho que é algo que deve ser falado ao acaso, nem comentado como se fosse um corte de cabelo. Ninguém chega e se apresenta como heterossexual, não vejo motivos para eu me apresentar como bissexual. Se alguém me perguntasse eu falaria, mas de acordo com os preconceitos das pessoas, por eu ser “feminina demais”, acredito que isso não passaria pela cabeça delas. (ENTREVISTADA 8).

Há uma concordância, na fala da Entrevistada 8, com os posicionamentos dos Entrevistados 3 e 5, ao dizer que considera que não se deve comentar a orientação sexual “do nada”. Deixa clara a forte presença das estigmatizações do padrão heteronormativo, defendido por Neto, Bretas, Saraiva e Silva (2015), ao confirmar que ser mais feminina faz com que menos colegas desconfiem de sua orientação sexual.

#### 4.3 RELAÇÕES SOCIAIS E BEM-ESTAR NO TRABALHO

Diante do entendimento do posicionamento das empresas e dos entrevistados, em relação ao seu *coming out* no ambiente organizacional, torna-se possível entender, de forma mais aprofundada, os reflexos que isto traz no bem-estar no ambiente de trabalho, incrustado nas relações sociais que estabelecem dentro desse. A Entrevistada 2 demonstra, em sua fala, se sentir muito mal dentro do ambiente organizacional:

Me sinto coagida a dizer, independe da situação, que eu sou hétero. Me sinto extremamente desconfortável para falar sobre qualquer coisa fora dos padrões daqui, porque mesmo que eu trabalhe com dois profissionais da área de humanas, uma assistente social e uma psicóloga, e os profissionais desse área costumem ser mais “mente aberta”, eu tenho receio de falar qualquer coisa diferente dos padrões da família tradicional, porque sei que serei julgada. (ENTREVISTADA 2).

É bastante evidente o quanto trabalhar em um ambiente mais conservador, em que não aceitariam sua orientação sexual, faz com que a entrevistada se sinta desconfortável no trabalho. Ao dizer que se sente coagida, percebe-se uma violência psicológica sofrida, que vai de acordo com as afirmações de Woodward (2000), que considera que a orientação sexual pode se tornar objeto de abusos psicológicos, discriminação e exclusão. Além disso, percebe-se uma ligação com a teoria defendida por Saraiva e Irigaray (2009), onde citam o fato de que há um silenciamento das discriminações vividas, como forma de manter os empregos, em muitos casos.

Os Entrevistados 3, 4, 5, 7 e 9 demonstram sentir-se bem diante de sua orientação sexual, sem grandes problemas em seu bem-estar:

Me sinto da mesma forma que um heterossexual. Não há favoritismo, tratamento desigual ou qualquer outra coisa do tipo. (ENTREVISTADO 3).

As pessoas da minha empresa respeitam muito a sexualidade dos colegas e isso é o mais importante. Existem outros colegas gays, em posições hierárquicas diferentes e nunca ouvi nada negativo a respeito dos mesmos, nenhuma piadinha sem graça e nenhum comentário maldoso. (ENTREVISTADO 7).

Nas falas dos Entrevistados 3 e 7, percebe-se que o ambiente facilita muito este processo. O Entrevistado 7 destaca, ainda, o quão importantes são as referências dentro do ambiente de trabalho, pois o demonstram que tende a ser respeitado, independente da posição hierárquica que ocupe.

Não tenho problemas em relação a isso, talvez por uma das minhas chefes ser lésbica assumida... Assim, todo mundo precisa respeitar ela e por consequência me respeitar. Inclusive, a ex dela já trabalhou na empresa. Ainda assim, às vezes surge algum comentário “babaca” fazendo aquelas piadinhas com gays ou trans, mas no geral são aquelas coisas que infelizmente estão tão enraizadas que as pessoas não enxergam preconceito. No geral, é um ambiente muito mais aberto que a grande maioria dos outros espaços. (ENTREVISTADO 5).

A Entrevistada 5 reforça a importância da representatividade, ao dizer que o fato de ter uma chefe assumidamente lésbica faz com que se sinta bem, pois a posição hierárquica, por ela ocupada, instiga maior respeito por parte dos colegas. Cita a existência de situações desconfortáveis em que acontecem determinadas “piadinhas” no ambiente de trabalho, envolvendo gays ou transexuais, o que demonstra um desconforto de sua parte.

Não tenho problema algum referente à minha sexualidade, na empresa onde trabalho. O site todo aqui de Porto Alegre sabe que eu sou gay e que sou o atual presidente do grupo interno de diversidade sexual e de gênero. Realizamos atividades mensalmente para desenvolver um ambiente de trabalho cada vez mais receptivo e seguro para outros LGBTs que não tem tanta segurança sobre sua sexualidade, mas temos muito a evoluir ainda... Eu me sinto tranquilo, acolhido e seguro, mas tenho noção de que outras pessoas podem ainda não se sentirem assim e por isso ainda tenho que trabalhar o assunto constantemente. (ENTREVISTADO 4).

Eu me sinto bem de certa forma, todos querem saber sobre minha orientação sexual e costumo dividir minhas vivências. Conversamos sobre o assunto e pra mim é maravilhoso ter colegas que estão interessados em conhecer e entender o que é ser homossexual. No mais, é tranquilo... Eles me respeitam, tanto como pessoa e como profissional. Nossa relação é maravilhosa, conversamos, brincamos e trabalhamos muito. O meu patrão foi a minha segunda base (a primeira era minha mãe e minhas irmãs)... Ele me incentivou e ajudou a ingressar na faculdade e sempre me respeitou muito como pessoa e como profissional. Ele foi, inclusive, na caminhada contra a homofobia, apoiada pela comissão, e ainda publicou no jornal. (ENTREVISTADO 9).

Os Entrevistados 4 e 9 demonstram ter a maior gama de experiências positivas, diante de sua sexualidade, no seu trabalho. O Entrevistado 9 sente-se bastante respeitado diante de seus colegas e demonstra uma clara felicidade em dividir suas experiências com seus colegas. É possível relacionar, sua experiência, com a teoria defendida por Mecchi (2007), em que afirma que os que podem viver sua sexualidade, sem medo, dentro do ambiente organizacional, tendem a apresentar um maior comprometimento e vínculo com a empresa. Há ainda percepções positivas, por parte do entrevistado, por sua empresa já ter demonstrando comprometimento com a causa LGBT, através de publicações já feitas no jornal, o que, apesar de ser uma atitude simples, gerou um reconhecimento considerável, por parte do funcionário. O Entrevistado 4 divide a melhor das experiências, dentre todos os entrevistados. Cita o fato de presidir o grupo de Diversidade Sexual e Gênero de sua empresa, em que demonstra ser bastante feliz por fazê-lo. Fala das atividades propostas pelo grupo e que ocorrem com

periodicidade, onde se buscam sempre proporcionar um melhor ambiente para todos os LGBTs que adentrarem a empresa. Diz sentir-se totalmente tranquilo, acolhido e seguro, o que é bastante perceptível pelo modo que exprime isto e demonstra o quanto o ambiente ser acolhedor neste sentido faz diferença no seu bem-estar. Afirma, todavia, que entende que a empresa precisa continuar trabalhando nesse sentido, pois ainda existem muitos LGBTs que se sentem inseguros diante de sua sexualidade e que, por isso, o trabalho deve ser contínuo. O reconhecimento positivo de sua sexualidade demonstra bastante motivação de sua parte, indo de acordo com o que fora afirmado por Siqueira e Zauli-Fellows (2006).

Os Entrevistados 1, 6 e 8 demonstram um posicionamento mais ameno, diante da relação de sexualidade com seu bem-estar no trabalho:

Nunca comentei abertamente, então nunca foi uma questão com a qual eu precisei me preocupar. As colegas para as quais eu contei, obviamente foram muito tranquilas, e isso só fez aumentar a nossa proximidade. É claro que talvez eu me sentisse mais à vontade caso todos soubessem, mas é uma questão de nunca ter criado a oportunidade propícia para que acontecesse. (ENTREVISTADO 1).

Pelo fato de ser bissexual, eu não me sinto tão mal... Se eu fosse apenas gay, talvez seria pior... O que me incomoda é que os gestores são um tanto quanto tradicionais e o dono é bem homofóbico. Quase sempre fazem alguma piada com gays ou tentam reafirmar sua masculinidade e isso é bastante chato. (ENTREVISTADO 6).

O Entrevistado 1 cita o fato de que nunca ter comentado sua sexualidade de forma aberta nunca fez com que se preocupasse com o que poderia ter acontecido de ruim, o que demonstra certo receio diante da revelação. Todavia, cita que as poucas pessoas que sabem se aproximaram mais dele após a revelação, pois foi algo que reforçou a amizade, o que foi, de certa forma, positivo. Acredita que se sentiria mais à vontade caso todos soubessem, o que demonstra que ainda existem incertezas internalizadas sobre para quem pode ou deve revelar sua orientação sexual. O Entrevistado 6 considera que o fato de ser bissexual faz com que não se sinta tão mal, como poderia vir a se sentir caso fosse gay, o que demonstra que o “ser gay” ainda é algo a ser resolvido consigo mesmo, pois se sentir “menos gay” faz com que sinta melhor. É perceptível, entretanto, que os discursos de machismo e homofobia, presentes em seu ambiente de trabalho, o incomodam bastante, conflitando com sua afirmação sobre não se “sentir tão mal”.

Considerando que sou funcionária pública, a orientação sexual não é relevante, afinal não fiz nenhuma entrevista para assumir o cargo... Após anos de convivência no ambiente, tenho plena certeza de que se eu visualmente me vestisse/comportasse de maneira mais “masculina” teria desvantagem em uma eventual entrevista de emprego. (ENTREVISTADA 8).

A Entrevistada 8, ao dizer acreditar que caso se vestisse de uma maneira mais “masculina” teria problemas, em uma eventual entrevista de emprego, reforça a forte existência e presença do padrão heteronormativo, cujas análises falam da existência maior do preconceito com os que fogem desse padrão, ou seja, não se vestem e portam de acordo com as estigmatizações socialmente designadas como “corretas” ou “adequadas” para seu gênero, indo de acordo com os pensamentos de Borillo (2010), Irigaray (2007), Pereira (2013), Neto e Fonseca (2014) e Saraiva (2012).

#### **4.3.1 Preconceito no Trabalho**

Sobre terem sofrido algum tipo de preconceito no ambiente de trabalho, os Entrevistados 1, 3, 7 e 9 relatam a inexistência de situações do gênero:

Não, nunca sofri preconceito, até porque eu não sou assumido perante o meu chefe... Particularmente, não acho que eu teria algum problema, caso isso fosse revelado. Trabalho com pessoas que, em tese, são bem esclarecidas e educadas e que, de forma alguma, teriam atitudes preconceituosas comigo, ainda que intimamente tenham algum preconceito. (ENTREVISTADO 1).

Nunca sofri e o (nome da empresa) nos incentiva caso aconteça qualquer tipo de situação desconfortável a divulgar e informar as áreas responsáveis. (ENTREVISTADO 3).

Nunca sofri, acredito que pelo perfil das pessoas que trabalham comigo, dificilmente irei sofrer. (ENTREVISTADO 7).

Nunca sofri preconceito no meu ambiente de trabalho, apenas em situações na rua. Não costumo ter muitos problemas com minha orientação sexual e todos que me conhecem sabem que eu sou gay. (ENTREVISTADO 9).

Os Entrevistados 1 e 7 reforçam o fato de que o perfil das pessoas, que atuam em suas organizações, colaboram para que não haja preconceito em seus ambientes, todavia o Entrevistado 1 cita o fato de não ser assumido como motivo para não ter sofrido nenhum tipo de preconceito, demonstrando certa incerteza, mesmo que pequena, sobre a possibilidade de acontecer algo ao se assumir. Para o Entrevistado 3, o fato de a empresa incentivar, caso aconteça qualquer tipo de situação desconfortável, se mostrou bastante importante, pois demonstra bastante segurança diante de um posicionamento da empresa neste sentido, respaldando-o.

O Entrevistado 4 afirma, por sua vez, não sofrer preconceito em sua organização, assim como os demais. Conta, todavia, que passou por experiências negativas em situações anteriores de trabalho:

Nunca cheguei a sofrer preconceito aqui, mas já sofri no meu último emprego na área de TI. Quando meus colegas descobriram que eu era gay começaram a desvalorizar meu trabalho, nada do que eu fazia estava bom ou prestava, sem contar que começaram a me excluir das conversas e interações do time. Nunca falaram nada sobre eu ser gay ou tentaram me ofender em relação a isso, mas o *timing* foi muito preciso... Foi eles saberem da minha orientação sexual que os problemas começaram. Meu rendimento caiu, pois eu não tinha ânimo ou vontade de trabalhar, não queria levantar da cama para ir ao trabalho e alguns meses depois acabei sendo demitido. Este caso fez com que eu perdesse minha paixão pela área de TI. Fiquei quase três anos fora dela até conseguir voltar no final de 2015 quando entrei aqui na (nome da empresa) certo de que minha sexualidade não seria um problema. (ENTREVISTADO 4).

Para o Entrevistado 4, o episódio relatado em sua experiência de trabalho, anterior, demonstra ter bastante peso, ao passo em que ressalta que a experiência negativa fez com que quisesse deixar de trabalhar na área de TI, ficando três anos sem lidar com a mesma, mesmo sendo formado. Cita experiências negativas de desvalorização no trabalho, exclusão e afins, relacionadas à sua sexualidade, demonstrando fortes impactos do preconceito vivido, tanto em sua vida profissional, quanto pessoal. Os impactos deixados por esta experiência negativa mostraram-se muito poderosos, instigando bastante reflexão sobre o peso de uma experiência negativa na vida de um colaborador.

Os Entrevistados 2, 5, 6 e 8 relatam não terem passado por situações de preconceito direto, entretanto, todos afirmam terem passados por situações de preconceito indireto, as quais se sentiram afetados:

Nunca sofri preconceito direto, até porque não sabem e eu me sinto na obrigação de manter esse papel de heterossexual, para não sofrer. Sim, sou covarde. (ENTREVISTADA 2).

Nada aqui é escancarado, porém o preconceito existe nas rodinhas de conversa. Claro que jamais algum funcionário irá falar sobre isso abertamente, mas nas rodinhas de conversa e panelinhas o preconceito rola solto. (ENTREVISTADA 2).

A Entrevistada 2 afirma que nunca ter se assumido fez com que não sofresse preconceito direto, mas demonstra grandes impactos psicológicos quando diz se considerar covarde por não ter coragem de se assumir e ter que manter o “papel” de heterossexual para não sofrer.

Não cheguei a sofrer preconceito diretamente... Como comentei anteriormente, às vezes soltam algumas piadinhas, mas nada além disso. Me afeta indiretamente, é claro. (ENTREVISTADA 5).

Não, pois nunca me assumi, mas já fui em algumas festas à fantasia com fantasias femininas e no começo pegavam no meu pé por isso, hoje já me respeitam pela minha competência. (ENTREVISTADO 6).

Por não ser “assumida”, nada muda, porém sofro preconceito indireto pelas coisas que eu ouço e que são direcionadas a população LGBT. Tenho um problema sério em não saber ouvir as coisas sem debater, portanto, acabo me envolvendo frequentemente em discussões sobre isso e também sobre feminismo. Não me importo muito com o que as pessoas pensam sobre isso, mas volto a dizer, caso não fosse funcionária pública, sinto que sofreria represálias por esse comportamento mais combativo. (ENTREVISTADA 8).

O Entrevistado 6 afirma não ter sofrido preconceito por nunca ter se assumido, demonstrando sua certeza de que passaria por situações de preconceito se expusesse sua sexualidade, tendo afirmado antes que o ambiente é bastante conservador. Para a Entrevistada 8, já ter entrado em diversas discussões sobre o tema, denota um impacto maior desse preconceito indireto, demonstrando que pode afetar, muitas vezes, como o preconceito direto. Há um posicionamento, bastante claro, da maior parte dos não assumidos, de que viver no “armário” colabora para que não sofram preconceito, tornando-o uma opção mais fácil de “sobrevivência” neste ambiente, indo de acordo com as afirmações de Vincke e Bolton (1994), que citam o peso da rejeição, em certos casos, para os que vivem como assumidos.

Além das situações de preconceito direto e indireto, existem, ainda, os casos em que foram observadas situações de preconceito, com outras pessoas. Isso faz



com que o receio de passar por alguma situação constrangedora seja internalizado, como é o caso da Entrevistada 8:

Tenho um exemplo péssimo, pois meu pai, que é homossexual, trabalhou há mais de 20 no (nome da instituição bancária) e possuía uma função de chefia, sendo sempre elogiado. Porém, quando celebrou união estável com seu ex-companheiro e pediu a inclusão dele em seu plano de saúde, foi demitido sem qualquer explicação. (ENTREVISTADA 8).

Situações, como esta, deixam “marcas” em quem às presenciou com alguém próximo, fazendo com os receios se perdurem em outras experiências de trabalho. A Entrevistada 8 afirma, ainda, ter receio diante do posicionamento de alguns colegas como funcionários públicos:

Tenho que ser justa e dizer que os comentários preconceituosos que já ouvi não foram ditos por pessoas em cargos de chefia, mas sempre por colegas em nível hierárquico semelhante ao meu, o que me faz questionar se essas mesmas pessoas se encontram preparadas para assumirem funções mais elevadas, em que teriam que lidar com a diversidade das pessoas. (ENTREVISTADA 8).

Em um processo de roubo, tivemos uma vítima que se identificada como transexual... Assim, apesar de o registro de ocorrência constar “Rafael”, ela se apresentava como “Rafaela”, e minha chefe foi umas pessoas que não souberam lidar com a situação... Precisei explicar como se dirigir à vítima. Em outra ocasião, uma vítima de violência doméstica, também transexual, teve problemas na confecção do registro de ocorrência e no requerimento das medidas protetivas de urgência, previstas na Lei Maria da Penha. Isso porque o sistema da (nome da entidade) requer que o campo “sexo” seja preenchido como “feminino” para que seja aberto o campo de requisitar as medidas protetivas. A vítima teve que nos pedir ajuda e isso me constrangeu muito. Como um sistema pode ser tão arcaico? Liguei para superiores que, de início, debocharam, mas fui firme e ordenei que registrassem a vítima como sexo feminino no registro de ocorrência. Infelizmente, alguns setores públicos ainda são conservadores e é preciso assumir uma postura combatida e às vezes, até, autoritária, simplesmente para garantir que direitos básicos, como esse que citei, sejam cumpridos. De nada adianta a doutrina e a jurisprudência garantirem na lei o acesso dos transexuais a esses direitos se, na prática, eles são negados e suprimidos. Se eu me senti constrangida com tal situação, imagine a vítima?! Nem quero imaginar o quão mal ela foi atendida na (nome da entidade), tampouco os comentários que devem ter sido feitos... É urgente capacitar os servidores públicos, especialmente os que atendem ao público em situações tão sensíveis, a fim de evitar situações desagradáveis e que não deveriam representar os ideais de justiça e equidade. (ENTREVISTADA 8).

É notável, diante desses exemplos, que o Estado ainda precisa oferecer maior capacitação, aos funcionários públicos, de determinados órgãos e entidades, para lidar com a diversidade. Situações como as relatadas não deveriam

representar, de forma alguma, o posicionamento da administração pública. Isto vai de acordo com o explicitado por Diniz, Carrieri, Gandra e Bicalho (2013), que afirmam ser necessário, além de implementar políticas internas, promover a conscientização coletiva. As afirmações de Lucas e Kaplan (1994), sobre a empresa ter o papel de estabelecer o comportamento adequado no ambiente de trabalho, denota a falha organizacional na ocorrência de situações como as citadas pela entrevistada. Há um claro preconceito incrustado e, de certa forma enraizado, nas relações sociais estabelecidas, em questão, o que denota, mais uma vez, a importância de se trabalhar nesse sentido.

#### 4.4 CARREIRA E CRESCIMENTO PROFISSIONAL

No que concerne à carreira e ao crescimento profissional, serão analisados os impactos da influência da orientação sexual na carreira, assim como a influência do posicionamento da empresa na carreira e as percepções, dos entrevistados, diante da importância das políticas internas, relacionadas à diversidade sexual.

##### 4.4.1 Influência da Orientação Sexual na Carreira

Questionados sobre a influência de sua orientação sexual, em sua carreira, os entrevistados demonstram diferentes percepções. A Entrevistada 2 possui a percepção mais negativa, dentre os entrevistados, diante do assunto:

Por não ser assumida, não tenho muito que dizer, mas posso falar como observadora... Tenho um colega de trabalho que é homossexual e assumido. Ele sofre todos os tipos de preconceitos. Frases do tipo “mas não se pode confiar em bicha mesmo, bicha é fofoqueira e mentirosa”. Confundem caráter com orientação sexual, como se uma coisa influenciasse na outra. Eu vejo que ele não tem credibilidade aqui e é mal falado por todo o departamento, porém não sei se isso o impede de crescer aqui dentro... Ele já trabalha há alguns anos e nunca foi promovido. (ENTREVISTADA 2).

Considera que por não ser assumida não seja tão prejudicada, mas demonstra grande receio ao relatar a experiência de um colega homossexual assumido, que passa por diferentes situações de preconceito, bastante explícitas, no ambiente em que trabalham. Ao considerar que seu colega possui sua credibilidade diminuída e que isso impacta na ausência de promoções, percebe-se que isto contribui para que a entrevistada se sinta, cada vez mais, insegura.

O Entrevistado 4 considera, por sua vez, que os impactos de sua orientação sexual foram positivos:

Aqui dentro da (nome da empresa), onde estou hoje, acho que minha sexualidade me ajudou, pois ao assumir o papel de presidente do Comitê de Diversidade Sexual e de Gênero, acabei tendo uma certa visibilidade internamente na empresa, que provavelmente eu não teria caso não estivesse assumindo este papel. Esta visibilidade pode ser boa ou ruim, dependendo do ponto de vista, mas acredito que ela tenha me ajudado no final das contas. (ENTREVISTADO 4).

A história do Entrevistado 4 é bastante instigante, pois mostra, claramente, o impacto do posicionamento da empresa na vida de seu colaborador, que neste caso foi bastante positivo.

Os Entrevistados 1, 3, 5, 6, 7, 8 e 9 demonstraram percepções mais amenas diante do assunto:

Trabalho no mesmo setor há muito anos e posso dizer que, na minha percepção, a minha sexualidade nunca foi um fator que tenha me ajudado ou atrapalhado. Entrei nesse setor por meio de um processo seletivo, com prova e entrevista, e poderia ter sido barrado devido à minha orientação sexual na entrevista, caso isso fosse uma problema, mas isso nunca veio ao caso. (ENTREVISTADO 1).

A orientação sexual não fez qualquer diferença, pois eu fiz a prova, fui aprovada, classificada, tomei posse e comecei a trabalhar sem que esse assunto fosse questionado, em nenhum momento. (ENTREVISTADA 8).

Na percepção dos Entrevistados 1 e 8, o fato de trabalhar em um setor público fez com que a sexualidade não interferisse para adentrarem a organização, como é o caso da Entrevistada 8, ou interferisse bem menos, como é o caso do Entrevistado 1 que precisou realizar uma entrevista como complementaridade do processo seletivo via concurso público.

Entrei no banco, em maio de 2014, como Caixa... Fui promovido para Tesoureiro em julho de 2016 e agora estou trabalhando para virar Gerente Operacional no processo do final do ano. Como disse anteriormente, não houve diferença. Nunca fui tratado de forma melhor ou pior devido a minha orientação sexual. Por sinal, já tive um gerente homossexual também e nunca houve favoritismo ou algo do tipo. (ENTREVISTADO 3).

Não fez diferença... Em nenhum momento foi questionado, mas sempre foi sabido por pessoas que estavam em posição decisória e não fez diferença. (ENTREVISTADA 5).

Minha sexualidade não fez diferença nos momentos cruciais, sempre assumi responsabilidades e liderei ações sem que nada me impedisse. A sexualidade de alguém não deve interferir no ambiente de trabalho, porque isso diz respeito somente à pessoa, os outros devem apenas ter respeito e serem profissionais. (ENTREVISTADO 7).

Os Entrevistados 3, 5 e 7 não possuem a percepção de que sua sexualidade os tenha afetado. O Entrevistado 3 se mostra confortável ao citar a referência do gerente homossexual e por sempre ter visto que sua carreira não foi influenciada por sua orientação sexual.

Bom, eu não sei se tem a ver com o fato de eu ser bissexual, mas eu sei que pra tudo tem um lado e que o respeito é importante em qualquer situação. Eu lido diretamente com clientes, então tento passar o respeito que eu gostaria de ter para eles... Isso é o que eu sei que o meu gerente valoriza em mim. (ENTREVISTADO 6).

Eu já conhecia o (nome do chefe), pois ele é jornalista e tivemos uma entrevista super agradável... Ele faz entrevistas diferentes das empresas pelas quais já passei e antes de terminar a entrevista falei da minha orientação sexual e ele me contratou mesmo assim... Comecei como entregador, depois diagramador, depois fazendo cobrança, atendendo ao público, entre outras atividades... Aos pouco fui me soltando e fazendo várias amizades, meus colegas sempre conversaram comigo e me perguntavam sobre os LGBTs, então além do que eu sabia eu também procurava ler e pesquisar sobre o assunto para passar pra eles e isso me ajudou e continua ajudando porque eles tem muito respeito por mim. (ENTREVISTADO 9)

O Entrevistado 6 cita, novamente, o fato de ser bissexual como um possível fator que o ajuda (comparando a bissexualidade com a homossexualidade), o que aparenta, novamente, determinada insegurança em gostar de pessoas do mesmo sexo. É possível perceber, em seu caso, traços das afirmações de Garcia e Souza (2010), que tratam da homofobia internalizada.

Em linhas gerais, é bastante perceptível o fator de influência, mais em alguns casos do que em outros, da sexualidade na construção da carreira de um indivíduo.

Os trechos acima citados demonstram o quanto ter sua orientação sexual exposta, ou escondida, influenciou de forma positiva ou negativa em suas carreiras.

#### **4.4.2 Influência do Posicionamento da Empresa na Carreira**

Sobre a percepção do quanto o posicionamento de sua empresa tem colaborado, positivamente ou negativamente para suas carreiras, constaram, novamente, relatos conflitantes. Para a Entrevistada 2, o reflexo se dá na qualidade de vida:

É uma questão mais de qualidade de vida, porque se eu não posso ser quem realmente sou dentro da empresa que eu trabalho, isso me reprime. Se eu ouço piadas homofóbicas, mesmo que não sejam direcionadas a mim, me atingem. Tudo isso faz eu me sentir sempre presa a algo, sempre reprimida e minha qualidade de vida cai. Caindo minha qualidade, como vou conseguir me desenvolver profissionalmente? Então, interfere indiretamente na minha carreira, na construção dela. (ENTREVISTADA 2).

A Entrevistada 2 considera que a diminuição da sua qualidade de vida, atrelada a repressão que sofre de acordo com sua sexualidade, impacta na sua qualidade de vida. Tudo isso tem, como consequência, o desenvolvimento profissional e de sua carreira. Percebe-se uma clara expressão de sofrimento, em relação a isso, em suas falas, o que é preocupante. Seu posicionamento vai de acordo com Adams, Cahill e Ackerlind (2005) e Diniz (2002) que afirmam que no momento em que o indivíduo precisa esconder sua identidade, torna-se inviável chegar ao desenvolvimento ótimo da carreira. Percebe-se, também, que há uma clara diminuição de sua auto-estima, diante desta situação, confirmando o que fora dito por Siqueira e Zauli-Fellows (2006), de que a orientação sexual, ao fazer com que os indivíduos se sintam inferiores em determinados meios sociais, acarreta na diminuição da auto-estima.

Para os Entrevistados 4 e 5, o posicionamento de suas empresas têm um impacto positivo:

No meu caso, a (nome da empresa) ser a favor da diversidade me fez para voltar para a TI, área que eu tinha desistido. Se o posicionamento da (nome da empresa) fez isso comigo, certamente pode fazer com outras muitas pessoas, não só os LGBTs, sem contar que as empresas ao se posicionarem como apoiadora da diversidade mudam o mundo também

quando tabu e preconceito acabam se desmistificando, deixando de ser um bicho de sete cabeças que não pode ser discutido no ambiente de trabalho. A sexualidade deixa de ser algo que deve apenas dentro de quatro paredes. (ENTREVISTADO 4).

Acredito que o posicionamento da minha empresa é determinante para que eu consiga exercer bem as minhas funções. Nas outras duas empresas em que trabalhei, eu tinha que me policiar, me esconder e acabava sentindo que isso estava sempre prejudicando meu desempenho, porque eu não conseguia ser eu mesma, agir naturalmente. Agora tudo mudou e me sinto muito mais à vontade, mais aberta e mais feliz. Com certeza isso está atrelado ao meu desempenho, aos resultados que entrego e consequentemente na minha carreira. (ENTREVISTADA 5).

É clara a sensação de gratidão do Entrevistado 4 por ter tido a oportunidade, através de sua empresa, de se reaproximar da área de TI. A Entrevistada 5 entende, da mesma forma que a Entrevistada 2 havia citado, que seu bem-estar no trabalho afeta diretamente seu desempenho e carreira. Sua fala, ao citar que em situações de policiamento se sentia prejudicada, vai de acordo com as explicitações feitas pela Entrevistada 2 e, também, pelo Entrevistado 4, quando citou sua experiência anterior de trabalho.

Para os Entrevistados 1, 3, 7 e 8, não houve tanta interferência em suas carreiras:

Para ser sincero, até o momento não houve interferência alguma, seja negativa ou positiva e mais por omissão minha em não querer trazer essa questão para o ambiente de trabalho. (ENTREVISTADO 1).

Não acho que o posicionamento da minha empresa tenha interferido muito. Acho um tema bastante importante, porém meu plano de carreira focou em outros índices para me fazer ficar e querer fazer parte da empresa. (ENTREVISTADO 3).

Talvez o posicionamento da empresa não tenha interferido por ser nulo em relação a este assunto e sim a mentalidade dos colaboradores me influenciou a ser eu mesmo dentro do ambiente corporativo. (ENTREVISTADO 7).

Dentro desses posicionamentos, veem-se os mais diferentes motivos para se considerar que não houve interferência em suas carreiras.

Não interferiu, até porque não tenho possibilidade de progredir de função dentro da instituição e não tenho intenção de fixar minha carreira lá, mas sim em outro órgão. As instituições públicas que têm por objetivo a promoção de justiça deveriam dar exemplo com relação a políticas internas e públicas de respeito à diversidade, mas não é isso que noto. Afinal, basta ser aprovado num certame e você trabalha, ponto final. O que vejo são

muitos juízes e promotores competentes, mas sem preparo de vida, com mentalidade reducionistas e preconceituosas não apenas para a questão da sexualidade e gênero, mas também socialmente. (ENTREVISTADA 8).

Para a Entrevistada 8, trabalhar em uma organização pública diminui o “conflito” neste sentido, tendo em vista a inexistência da progressão de função, em seu caso. Ao citar ver muitas pessoas com cargos importantes que não sabem lidar com questões importantes, socialmente falando, levante uma reflexão acerca de problemas que estão presentes na área pública.

Não interferiu muito, exceto em alguns momentos quando fico pensativo que poderia ser diferente, poderíamos ter ótimos funcionários que não foram selecionados. (ENTREVISTADO 6).

Na fala do Entrevistado 6 estão explícitas suas inseguranças, quando diz pensar sobre o panorama em que muitos possíveis ótimos funcionários deixam de ser selecionados por questões de preconceito. Sua afirmação vai de acordo com o que fora explicitado por Nauta, Saucier e Woodward (2001), ao citarem a discriminação com um problema no desenvolvimento da carreira.

O posicionamento da empresa, em si, não interferiu por ser nulo, mas o posicionamento do meu chefe e grande amigo ajudou muito, por todas as oportunidades que me foram concedidas. Isso me motivou tanto que não me vejo sem a diagramação. Quero me especializar e ser um melhor profissional, pois sei que ainda tenho muito a aprender. (ENTREVISTADO 9).

O Entrevistado 9 afirma, novamente, que o posicionamento do seu chefe foi seu grande impulsionador, mesmo não sendo um posicionamento explicitado pela empresa, como um todo. Reforça o papel da figura de apoio, como grande incentivador.

#### **4.4.3 Percepção sobre Políticas Internas**

Quando questionados acerca de sua percepção sobre a importância da existência de políticas internas, relacionadas à diversidade sexual, grande parte dos entrevistados seguiram linhas de pensamento semelhantes:

É importante dar visibilidade ao assunto, é importante discutir, mas acima de tudo é importante ter respeito. Estimular o respeito entre os colegas de trabalho é muito mais a nível de informação, seja por palestras ou rodas de conversa, do que tentar impor algo. (ENTREVISTADA 2).

A Entrevistada 2 considera que o respeito à sexualidade alheia se dá através da informação e que, por isso, é importante dar visibilidade e discutir sobre o assunto de forma informativa.

Políticas internas são importantes, mas pregar um quadrinho na parede com dizeres bonitos e coloridos não adianta nada. As pessoas não têm preparo algum para lidar com o diverso e sinto que, no funcionalismo público, é ainda maior a preguiça de pensar e debater pontos de vista diferentes. Meus colegas de trabalho são bastante acomodados, em sua maioria, no que diz respeito às discussões políticas e sociais e não sinto que as políticas internas tenham sobre eles algum efeito. (ENTREVISTADA 8).

A Entrevistada 8 considera que a efetividade das políticas internas não se dá de forma tão simples, o que é importante estar presente para os gestores que pretendem aplicar determinadas políticas. Cita, também, que no funcionalismo público há um “acomodamento” maior em relação às discussões políticas e sociais e que isso, por sua vez, dificulta o sucesso destas políticas.

Acredito nas políticas, mas acho que servem mais para empresas maiores, não para empresas tão pequenas, como é o caso da minha. (ENTREVISTADA 5).

Queria reforçar que um ambiente que respeite as diferenças é fundamental para o desempenho de um funcionário e para que ele possa ser feliz e realizado. Passamos cerca de um terço dos nossos dias no trabalho e as coisas que acontecem lá afetam, diretamente, o nosso humor e a nossa vida. Por isso, poder estar em um ambiente no qual você não precise se esconder pode fazer toda diferença entre um ser humano feliz ou infeliz. (ENTREVISTADA 5).

A Entrevistada 5, por sua vez, acredita na força das políticas internas, mas considera que sua aplicabilidade se dá de melhor forma em empresas maiores, o que levanta o debate sobre quais seriam as melhores formas de aplicar políticas internas nas empresas menores. Na análise feita, como um todo, foi possível confirmar essa afirmação, quando se observa a inexistência de qualquer política do gênero em empresas muito pequenas e antigas e um tom maior de conservadorismo em seus ambientes, como é o caso dos Entrevistados 2 e 6, por exemplo.



Acredito na importância, tanto para que os servidores LGBTI se sintam mais incluídos e representados, como para os demais servidores e magistrados criarem uma percepção maior acerca desses colegas, ou seja, para que a causa ganhe mais visibilidade e a diversidade seja promovida de uma forma abrangente e efetiva, o que depende necessariamente de uma posição institucional firme e da criação de políticas internas. (ENTREVISTADO 1).

Empresas que estimulam o respeito independente da raça, cor, gênero, orientação sexual, entre outros, com certeza estarão na frente das outras no mercado de trabalho, tendo em vista que o mundo hoje está cada dia mais abraçando a diversidade e o respeito entre os iguais que antes eram taxados de diferentes. (ENTREVISTADO 3).

Passamos boa parte do nosso dia dentro do ambiente de trabalho. Aprendemos e ensinamos muito nas 8 ou 9 horas que estamos dentro da nossa empresa e ensinar sobre o respeito e diversidade também pode ser feito aqui. Não só pode como deve. Carregamos para dentro e para fora da empresa muitas ideias, ideais, conceitos, preconceitos e pré-conceitos e políticas internas que estimulem o respeito à diversidade são fundamentais para que sejamos pessoas melhores dia após dia. (ENTREVISTADO 4).

As políticas são importantes. Entendo que para a empresa sempre é melhor a pessoa que produz mais, porém se há uma pessoa da comunidade LGBT e a empresa tem posições preconceituosas, isso com certeza atrapalha o rendimento em algum momento. (ENTREVISTADO 6).

Toda e qualquer ação sobre o assunto promove a abertura e a interação entre os colaboradores. A conversa é algo muito importante para aprofundar o assunto, ganhar conhecimento sobre e aprender ainda mais a respeitar. Acho que toda empresa deveria abrir este espaço. (ENTREVISTADO 7).

Seria maravilhoso se toda empresa, independente de seu tamanho, trouxesse todos esses assuntos à tona, fomentando a discussão entre os funcionários. É com base no diálogo que podemos compartilhar conhecimentos e desconstruir preconceitos de pessoas em relação a este assunto que não deveria ser tão polêmico quanto e, simplesmente por se tratar das pessoas serem como elas realmente são. (ENTREVISTADO 7).

As políticas são importantes para a empresa por dois motivos: Primeiro, o empresário tem que enxergar que o público LGBT possui profissionais qualificados, e consumidores que vão usar seu produto ou serviço. Segundo, os profissionais vão passar uma grande parte do seu tempo trabalhando e se o profissional não se sentir bem, não será produtivo em sua área. Com isso as empresas deveriam criar estatutos (cartilhas, jornais, etc.), para que as pessoas se relacionassem e se propusessem de maneira mais respeitosa a interagir com seus colegas de trabalho, sem preconceito, respeitando sua orientação sexual e tornando o ambiente de trabalho mais agradável. (ENTREVISTADO 9).

Há um entendimento coletivo de que é preciso enxergar os não heterossexuais como seres humanos, dando-os visibilidade e fomentando a diminuição do preconceito, de forma esclarecedora e informativa. Entende-se, também, que é preciso estimular o diálogo e a reflexão acerca dos preconceitos internalizados, presentes em todos que compõem uma sociedade heteronormativa

e, cuja desconstrução, se dá em um processo reflexivo que pode levar bastante tempo. Há um consenso, por fim, que as organizações precisam ter um olhar interno mais atento, percebendo os funcionários que as compõem, para que, de melhor forma, os sejam oferecidos um melhor ambiente.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É evidente que a diversidade está ganhando cada vez mais espaço dentro do mercado de trabalho, como reflexo de sua representatividade, cada vez maior, dentro da sociedade. Há ainda, entretanto, muito caminho, a ser percorrido, na luta pela igualdade, pois em meio a todas as conquistas histórico-sociais alcançadas, o preconceito, a intolerância e o conservadorismo seguem enraizados em muitos setores da sociedade.

Em relação ao *coming out*, esteve claro que muitos indivíduos possuem uma necessidade, intrínseca, de não esconderem sua sexualidade, sendo isto um pressuposto básico para se sentirem realizados e felizes. Os que tiveram sua revelação recebida de forma positiva, por suas organizações, demonstraram se sentirem muito mais livres e respeitados, tendo mais apreço pela empresa e vínculos mais estreitados. Observaram-se os casos dos que possuem vontade de assumir, mas nunca o fizeram por alegarem que nunca se sentiram à vontade ou que nunca houve um momento propício para tal, deixando claro que certos ambientes, onde posições mais neutras são adotadas, podem vir a inibir determinados funcionários. Ambientes com perfil mais conservador mostraram-se, em geral, mais preconceituosos, causando maior medo e receios nos entrevistados. Ambientes menores, com menor número de funcionários, demonstraram tendência a enquadrarem-se, mais facilmente, dentro desse perfil conservador, o que não pode ser visto, todavia, como regra.

Sobre o bem-estar no ambiente de trabalho, é notável a difícil situação dos que se sentem desconfortáveis em seus cargos, diante dos relatos que mostraram traços de sofrimento psicológico. É perceptível, também, que o nível de “esclarecimento”, dos colegas de trabalho, faz bastante diferença nas percepções de preconceito. Ambientes que se mostraram mais abertos mostraram, mesmo na ausência de políticas internas, fazer com que os funcionários LGB se sintam respeitados e confortáveis. O peso das referências profissionais de outros gays, lésbicas e bissexuais bem sucedidos, dentro da organização, demonstrou-se forte, por servir como forma de inspiração para que os demais funcionários sintam que possam progredir sem que sua sexualidade seja um empecilho para tal, denotando a grande importância da representatividade. Foi possível perceber, também, uma

maior segurança dos que possuem superiores que, mesmo sendo heterossexuais, demonstram a ausência de preconceito e um olhar mais sensível diante do assunto. A heteronormatividade mostrou-se, ainda, muito incutida no ambiente de trabalho. Esteve presente uma percepção, geral, de que gays mais afeminados e lésbicas mais masculinizadas tendem a sofrer mais preconceito e possíveis desvantagens em processos seletivos de ambientes mais conservadores.

Em relação ao preconceito no ambiente de trabalho, o preconceito indireto mostrou-se o mais presente, acontecendo, geralmente, de forma silenciosa, mas percebida pelos funcionários afetados. Muitos consideraram que o fato de viverem escondidos faz com que não passem por isto, demonstrando certo medo de se assumirem, o que denota um posicionamento falho das organizações. Denotou-se uma percepção clara, também, de que os preconceitos são maiores em determinadas áreas, fazendo com que, em certos casos, funcionários se afastem de áreas de formação, como consequência de experiências negativas vivenciadas, o que precisa ser observado mais a fundo. Os funcionários de empresas que incentivam as denúncias, de situações de preconceito, demonstraram-se mais seguros e tranquilos em suas posições. Notou-se que os funcionários, das organizações públicas, sentem-se mais confortáveis por adentrarem suas organizações por meio de provas, nos casos em que este é o único processo seletivo, devido à impossibilidade de existência de preconceito.

Ficou claro, em determinados casos, a influência da orientação sexual na carreira. Alguns demonstraram ter sua carreira influenciada de forma negativa, por se sentirem presos e diminuídos em seus ambientes e, cada vez mais, inseguros de suas perspectivas profissionais, o que é bastante preocupante. Outros sentiram um impacto positivo, ao passo em que consideram que a existência de determinadas políticas, dentro da organização, os trouxe novas oportunidades e possibilidades, colaborando também para a sua produtividade, através do bem-estar obtido neste cenário. Os que não possuem possibilidade de progressão, por serem funcionários públicos, não sentem impactos diretos tão “fortes” na carreira, apenas em sua produtividade e bem-estar, o que não deixa, todavia, de ser um fato importante.

Diante do posicionamento das organizações, como influenciadores de carreira, se teve uma maior percepção positiva dos que estão inseridos em empresas abertas à diversidade, por sentirem-se melhor e entenderem que isso impulsiona sua carreira. Na situação contrária percebeu-se, os funcionários de

empresas conservadoras, tendo menos motivação para se desenvolver profissionalmente. Os relatos deixaram claro que os impactos são, em alguns casos, grandes, culminando em repressões psicológicas preocupantes.

Houve um consenso de que é importante estimular o respeito à diversidade sexual, desmistificando o assunto e informando, trazendo mais esclarecimento e procurando combater a ignorância. Existe certa preocupação de que nem todas as pessoas, de todos os ambientes, teriam um preparo para lidar com estas políticas, o que instiga maiores reflexões a cerca de como devem ser programas, informadas, inseridas e efetivadas, buscando causar o maior impacto, positivo, possível. A aplicabilidade das políticas deve ser contextualizada, de acordo com seus ambientes, pois se dão de formas diferentes em cada contexto organizacional. O diálogo entre a área de RH e os funcionários apareceu como um fator importante, diante da análise de situações de políticas internas que não partiram, essencialmente, da empresa, mas que contaram com seu apoio para que sua inserção fosse efetuada de forma efetiva. Trata-se de uma forma de implementar, políticas organizacionais, que precisa ser considerada e observada mais atentamente.

O cenário analisado contou com empresas, da área pública, que possuíam políticas voltadas à diversidade, o que demonstra uma evolução, por parte do Estado, neste sentido. Todavia, esteve presente que muitos funcionários públicos têm dificuldades para lidar com a diversidade, o que demonstra a importância da capacitação, através de treinamentos, e também a necessidade de verificar a efetividades das políticas implementadas. Em linhas gerais, observou-se que as empresas ligadas à diversidade atuam de diferentes formas, seja na promulgação de condutas claras, que devem ser obedecidas e respeitadas, seja na criação de Comitês específicos para se debater a diversidade no ambiente, seja na criação de grupos de diversidade para promover a igualdade no ambiente de trabalho, ou até mesmo com iniciativas mais simples, presentes no dia a dia, que dão luz ao tema. Concerne às empresas analisar, diante de seu cenário, qual a melhor forma para atuarem.

Mostrou-se bastante clara a diferença, nos diversos âmbitos que envolvem o bem-estar no trabalho e a carreira, dos que atuam em empresas que possuem políticas nesse, comparado a empresas com perfil mais omissas. Notou-se uma maior qualidade de vida, no ambiente de trabalho, dos que se relacionam às empresas bem posicionadas. Percebe-se menos receio, diante de eventuais problemas, assim

como mais entusiasmo diante de seu futuro na organização. É importante entender que propiciar um ambiente de trabalho, em que os funcionários se sintam incluídos, faz uma grande diferença no bem-estar. Não existem modelos perfeitos, mas existem casos e situações que devem ser observados, como forma de inspiração, para que as organizações entendam qual a melhor forma de fazer com que seus funcionários se sintam bem e como, de acordo com seu tamanho e estilo, as políticas internas devam ser aplicadas.

Em linhas mais diretas, no que condiz aos objetivos do trabalho, esteve claro que as principais problemáticas que dizem respeito às políticas internas estão em suas aplicações, na falta de cuidado para se verificar sua aplicabilidade. Ainda assim, é escasso o cenário de empresas que atuam nesse sentido, o que torna importante considerar e respeitar o trabalho das que lutam, mesmo que ainda cometendo alguns erros, para que esse cenário seja diferente. As relações sociais no ambiente de trabalho variaram de acordo com as organizações, mas esteve claro que empresas que abraçam a diversidade ofereceram maior segurança aos seus colaboradores, tornando, em geral, suas experiências profissionais mais satisfatórias e igualitárias. Há uma pluralidade observada nos ambientes organizacionais analisados, onde se veem empresas que entendem a importância da diversidade e empresas que preferem não tocar no assunto, o que segue fazendo com que o assunto precise ser mais debatido e, conseqüentemente, “abraçado” por mais organizações.

À academia, concerne o papel de entender essas relações e situações mais a fundo, explorando suas especificidades e adentrando novos caminhos a serem percorridos, dentro destes estudos. Há lacunas a serem preenchidas, levando em consideração a transformação constante da sociedade e o surgimento de novas abordagens para se lidar com a diversidade. O estudo aqui realizado explorou o cotidiano de pessoas com semelhante faixa de idade e classe social, que representantes de uma mesma geração (Geração Y), deixando espaço para que estudos que contrastassem gays, lésbicas e bissexuais de diferentes gerações fossem realizados, assim como estudos que contrastassem não heterossexuais de diferentes classes sociais. Seria interessante, também, uma maior gama de estudos que contrastassem gays, lésbicas e bissexuais com heterossexuais, exercendo posições semelhantes de trabalho, buscando entender quais as semelhanças e diferenças percebidas. Pesquisas quantitativas, a fim de determinar a frequência de

ocorrência de determinadas variáveis seriam interessantes, também, trazendo uma nova abordagem ao tema e trabalhando com números precisos. É preciso, por fim, olhares atentos e sensíveis, que acompanhem os caminhos, a serem percorridos, a fim de uma sociedade mais empática, ainda sonhada.

## REFERÊNCIAS

- ADAMS, Eve M.; CAHILL, Betsy J.; ACKERLIND, Stacy J. A qualitative study of Latino lesbian and gays youth's experiences with discrimination and the career development process. **Journal of Vocational Behavior**, 66: 199-218. 2005.
- ALTMANN, Helena. **Orientação sexual nos parâmetros curriculares nacionais**. Estudos Feministas, Florianópolis, v.9, n.2, p. 575-585, 2001.
- ALVES, M.; GALEÃO-SILVA, L. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 21, p. 18-25, 2004.
- ANDRADE, Augusto José de Abreu. **Visibilidade Gay, Cotidiano e Mídia: Grupo Arco-Íris – Consolidação de uma Estratégia. Um Estudo de Caso**. Brasília: Dissertação de Mestrado da Faculdade de Comunicação da Universidade de Brasília, 2002.
- ARANHA, F; ZAMBALDI, F; FRANCISCO, E. Diversity management and performance: a review of evidence and findings in academic papers from 1973 to 2003. In: International Congress of Applied Psychology, Atenas, 2006. **Proceeding**. Atenas: ICAP, 2006.
- AUGRAS, Monique. **O que é tabu?** São Paulo: Brasiliense, 1989.
- AZEVEDO, Carlos Eduardo Franco; OLIVEIRA, Leonel Gois Lima; GONZALEZ, Rafael Kuramoto; ABDALLA, Márcio Moutinho. **A Estratégia de Triangulação: Objetivos, Possibilidades, Limitações e Proximidades com o Pragmatismo**. EnPEQ, 2013.
- BARDIN, Laurende. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, 1977.
- BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo, 2003.
- BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2005.
- BARROS, A. M de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997.
- BORILLO, D. **Homofobia - História e crítica de um preconceito**. Belo Horizonte, Autêntica: 2010.
- BRASIL. Conselho Nacional de Combate à Violência e a Discriminação. **Brasil sem homofobia: programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual**. Comissão Provisória de Trabalho do Conselho Nacional de Combate à Discriminação da Secretaria Especial de Direitos Humanos. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.



BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de educação continuada, Alfabetização e Diversidade (SECAD). **Gênero e Diversidade Sexual na Escola: reconhecer diferenças e superar preconceitos**. Brasília, 2007.

BRETAS, Paula Fernandes Furbino; NETO, Henrique Luiz Caproni; SARAIVA, Luiz Alex Silva; SILVA, Alexsandra Nascimento. Desenhando a vivência: um estudo sobre sexualidade, trabalho e tabu de homens gays. **Bagoas: Estudos gays: gênero e sexualidade**. n.12, p. 189-216, 2015.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; AGUIAR, Ana Rosa Camillo; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. **Reflexões sobre o indivíduo desejanete e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v.11, n.1, p. 165-180, 2013.

CASTELLS, M. O poder da identidade. São Paulo: **Paz e Terra**, 1999.

CERVO, Amado L; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia Científica**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

CHUNG, Y Barry. Career decision making of lesbian, gay and bisexual individuals. **The Career Development Quarterly**, v.44, n.2, dez. 1995.

COSTA, Weverton Silva; PIRES, José Calixto de Souza. Sexualidade e trabalho: discriminação e o preconceito sofrido pelos homossexuais no ambiente de trabalho. **Qualia: A ciência em movimento**. V.1, n.1, p.78-105, 2015.

COX, T. Jr. **Creating the multicultural organization: a strategy for capturing the power of diversity**. San Francisco: Jossey-Bass, 2001.

CROTEAU, James M. Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay and Bisexual People: an Integrative Review of Methodology and Findings. **Journal of Vocational Behavior**, v.48, n.18, 1996.

DINIZ, Daniela. Chefe, eu sou gay. **Revista Exame**, São Paulo, 2002.

DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. P.; GANDRA, G.; BICALHO, R. A. Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores gays. **Revista Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 13, n. 31, 2013.

ECCEL, Cláudia Sirangelo; FLORES-PEREIRA, M. T. A inserção da “diversidade” homossexual em uma livraria de *shopping center*: um estudo crítico. In.: XXXI ENCONTRO ANUAL DA ANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro, 2008.

ECCEL, Cláudia Sirangelo; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais. **Pensamento Contemporâneo em Administração**, v.9, n.1, 2015.

FASSINGER, Ruth. From invisibility to integration: lesbian identity in the workplace. **The Career Development Quarterly**, v.44, n.2, p.148-161, dez. 1995.

FERREIRA, R.C. **O gay no ambiente de trabalho**: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. Dissertação de Mestrado – Curso de Administração de Empresas, Universidade de Brasília, 2007.

FLEURY, M. T. M. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 40, n. 3, 2000.

FLICK, Uwe. **Uma Introdução à pesquisa qualitativa**. 2. Ed. São Paulo: Bookman, 2004.

FLICK, W. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução Joice Elias Costa. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONSECA, Luciene Aparecida; NETO, Henrique Luiz Caproni. Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho. **Revista Espaço Acadêmico**, n.161, 2014.

FREITAS, M.E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE – Revista de Administração de Empresas de São Paulo**, v. 41, n. 2, p. 8-30, 2001.

GALEÃO-SILVA, L. G; ALVES, M. A. A Crítica do Conceito de Diversidade nas Organizações. In: II ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS. **Anais...** Recife, 2002.

GARCIA, Agnaldo. SOUZA; Eloisio Moulin de. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, Nov./Dez., 2010.

GRIGOLETO, Juliane Mayer. Políticas públicas para homossexuais. **Anais do I Simpósio sobre Estudos de Gênero e Políticas Públicas**. Universidade Estadual de Londrina, 2010.

HEINTZ, P. A. Work-life dilemmas emerging from Lesbian Executive's narratives. **The career development quarterly**, vol. 60, jun. 2012.

HELOANI, J. R. M. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, 2004.

HORWITZ, Janna L., NEWCOMB, Michael D. A multidimensional approach to homosexuality identity. **Journal of Homosexuality**, v.42, n.2, p.1-11, jun. 2002.

HUMPHREY, Jill C. Organizing sexualities, organized inequalities: lesbian and gay men in public service occupations. **Gender, Work and Organization**, v.6, n.3, p.134-151, 1999.

INSTITUTO ETHOS. **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social**, disponível em: <[http://www.ethos.org.br/docs/conceitos\\_praticas/indicadores/default.asp](http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/default.asp)>. Acesso em 17 de maio de 2017.

IRIGARAY, H. A. R. Políticas de Diversidade nas Organizações: Uma Questão de Discurso? In.: XXXI ENCONTRO ANNUAL DA ANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro, 2007.

IRIGARAY, H. A. R. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, XXXI, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Política de diversidade: uma questão de discurso? Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Orientação Sexual e Trabalho. Especial **Diversidade e Gestão**. Vol.10, n.2, 2011.

JOCA, Alexandre Martins. **Políticas Públicas Educacionais para a Diversidade Sexual: perspectivas e efetivação em tempos de inclusão**. 2009.

JUNQUEIRA, R. D. Homofobia: limites e possibilidades de um conceito em meio a disputas. **Bagoas – estudos gays: gêneros e sexualidades**, v.1, n.1, p.1-22, 2007.

LIMA, M. A. **Breve histórico da imprensa homossexual no Brasil**. Biblioteca Online de Ciências da Comunicação. 2001.

LOUNSBURY, M; CRUMLEY, E. T. New practice creation: an institutional perspective on innovation. **Organization Studies**, v. 28, n. 7, 2007.

LUCAS, Jay; KAPLAN, Mark. Unlocking the corporate closet. **Training e Development**. January, 1994.

MACRAE, Edward. **A construção da igualdade: identidade sexual e política no Brasil da abertura**. São Paulo: Unicamp, 1990.

McNAUGHT, Brian. **Gay issues in the workplace**. New York: St. Martin's Press, 1993

McQUARRIE, Fiona A. E. Expanding the concept of diversity: discussing sexual orientation in the management classroom. **Journal of Management Education**, 22 (2): 162-172, 1998.

MECCHI, Cassiano Luiz. Diversidade sexual e políticas de gestão de pessoas: um estudo exploratório em três empresas de grande porte. In: Natal: **EnGPR**, 2007.

MEDEIROS, M. O Trabalhador Homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho. In: POCAHY, F. **Rompendo o Silêncio: homofobia e**

heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, Teoria e Atuação. Porto Alegre, 2007.

MELLO, Luiz; AVELAR, Rezende Bruno; MAROJA, Daniela. Por onde andam as Políticas Públicas para a População LGBT no Brasil. **Revista Sociedade e Estado**, v. 27, nº 2, 2012.

MENDÈS-LEITE, Rommel. A game of appearances: the “ambigusexuality” in Brazilian Culture of Sexuality. In: MÈNDES-LEITE, Rommel; BUSCSCHER, Pierre-Oliver de. **Gay Studies from the French Cultures**: voices from France, Belgium, Brazil, Canada and The Netherlands, New York, 1993, p. 271-282.

MORIN, E. Perception of justice, moral correctedness and employees mental health. In: International Congress of Applied Psychology, 2006, Atenas. **Anais...** Atenas, 2006.

MORROW, Susan L.; GORE, Paul A. e CAMPBELL, Brian W. The application of a sociocognitive framework to the career development of lesbian women and gay men. **Journal of Vocational Behavior**, v.48, n.14, p. 136-158, 1996.

NAUTA, Margaret M., SAUCIER, Amy M., WOODWARD, Leigh E. Interpersonal Influences on Students’ Academic and Career Decisions: the impacto of sexual orientation. **The Career Development Quarterly**, v.49, n.4, p. 352-362, jun. 2001.

NETO, Luiz Caproni Henrique; SARAIVA, Luiz Alex Silva; BICALHO, Renata de Almeida. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out. **Pensamento contemporâneo em administração**, v.8, n.1, 2014.

NKOMO, Stella Maria; COX, Taylor JR. Diversidade e Identidade nas Organizações. In: CALDAS, M.; FACHIN, R. FISCHER. T. (Org). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1998-1999.

NUNAN, Adriana. **Homossexualidade**: do preconceito aos padrões de consumo. Rio de Janeiro, 2003.

NUSSBAUMER, Gisele Marchiori. **Cultura e Identidade Gay: a diferença do múltiplo**. Artigo apresentado ao Núcleo de pesquisa, comunicação e cultura de Massa do XXIV no XXIV Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. Campo Grande, RS, 2001.

OLIVEIRA, Verônica Macário; MARTINS, Maria de Fátima; VASCONCELOS, Ana Cecília Feitosa; Entrevistas “em profundidade” na pesquisa qualitativa em administração: Pistas teóricas e metodológicas. **Anais**. 2012.

PAUCHANT, T. Management, ethics and health. In: International Congress of Applied Psychology, 2006, Atenas. **Anais...** Atenas, 2006.

PAULA, P. S. R. A representação da homossexualidade nos periódicos Babado e Folha de São Paulo. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero: Gênero e Preconceito, 7, 2006, Florianópolis. **Anais**. Florianópolis: UFSC, 2006.

POPE, Mark. Career interventions for gay and lesbian clients: a synopsis of practice knowledge and reserach needs. **The Career Development Quarterly**, v.44, n.2, p. 191-198, dez. 1995.

RAGINS, B.; CORNWEEL, J. Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination agains gay and lesbian employees. **Journal of Applied Psychology**, 2001.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBICHAUD, A.; DAVEL, E. Influência, sexualidade e representações familiares nas organizações. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v.9. n.24, p.53-74, maio/ago. 2002.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de Estádio e de Pesquisa em Administração**. São Paulo, 1999.

SALES, Ricardo. **LGBT: um tabu que está caindo no trabalho**, disponível em <<http://www.aberje.com.br/revista/lgbt-um-tabu-que-esta-caindo-no-trabalho/>>. 2016.

SANCHES, V. K. de C. **A discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho**. Dissertação de Mestrado, PUCPR, Curitiba, 2006.

SARAIVA, L. A. S; PIMENTA, S. M.; CORRÊA, M, L. Dimensões dos discursos em uma empresa têxtil mineira. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 4, 2004.

SARAIVA, Luiz Alex Silva. Além dos estigmas profissionais. In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage learning, 2012.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresa**. São Paulo, v.49, n.3, 2009.

SEFFNER, F. **Derivas da masculinidade**: representação, identidade e diferença no âmbito da masculinidade bissexual. 2003. 260 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

SILVA JÚNIOR, Assis Moreira. As minorias sexuais e as políticas públicas do Governo Federal: Entre avanços e retrocessos. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas** (UNIFAFIBE). Vol.1, n.2, 2013.

SIQUEIRA, M.V.S; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e identidade gay nas organizações. **Revista eletrônica de gestão organizacional**, v. 4, n.3, p.69-81, 2006.

SOUZA, C. ‘Estado do campo da pesquisa em políticas públicas no Brasil’. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, vol. 18, nº 51, 2003.

SOUZA, C. Políticas públicas: questões temáticas e de pesquisa. **Caderno CRH**, Salvador, nº 39, v. 16, 2003.

SOUZA, Eloisio Moulin; PEREIRA, S. J. N. (Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v.14, n.4, p. 76-105, jul./ago. 2013.

TREVISAN, João Silvério. **Devassos no paraíso**. A homossexualidade no Brasil, da colônia à atualidade. Rio de Janeiro: Record, 2000.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas. 2006.

VINCKE, John; BOLTON, Ralph. Social support, depression and self-acceptance among gay men. **Humans Relations**, v.47, n.9, p. 1049-1063, set. 1994.

WEINBERG, George. **Society and the Healthy Homosexual**. 1972.

WINFELD, Liz e SPIELMAN, Susan. **Straight talk about gays in the workplace: creating an inclusive, productive environment for everyone in your organization**. New York: American Management Association, 1995.

WOODWARD, Kathryn. Identidade e Diferença: uma introdução teórica e conceitual. In: SILVA, Tomaz. **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. 3.ed. Petrópolis, Rio de Janeiro, Vozes, 2000.

ZANELLI, J. C. Pesquisa qualitativa em estudos de gestão de pessoas. **Estudos de Psicologia**. 2002.

**Assassinatos de homossexuais triplicaram em 5 anos no Brasil**, disponível em <<http://exame.abril.com.br/brasil/assassinatos-de-homossexuais-triplicaram-em-5-anos-no-brasil-2/2/>>. Acesso em 17 de maio de 2017.

**Brasil amarga o preço da intolerância e lidera ranking de violência contra homossexuais**. Ranking de violência disponível em <[http://www.em.com.br/app/noticia/nacional/2014/09/22/interna\\_nacional,571621/brasil-amarga-o-preco-da-intolerancia-e-lidera-ranking-de-violencia-contrahomossexuais.shtml](http://www.em.com.br/app/noticia/nacional/2014/09/22/interna_nacional,571621/brasil-amarga-o-preco-da-intolerancia-e-lidera-ranking-de-violencia-contrahomossexuais.shtml)>. Acesso em 17 de maio de 2017.

**Brasil é condenado em mais de R\$ 1 milhão por homofobia**, disponível em <[http://www.jornaldireitos.com/ver\\_artigos.php?artigo=267](http://www.jornaldireitos.com/ver_artigos.php?artigo=267)>. Acesso em 17 de maio de 2017.

**Com 600 mortes em seis anos, Brasil é o país que mais mata travestis e transexuais no mundo**, disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2015-11/com-600-mortes-em-seis-anos-brasil-e-o-que-mais-mata-travestis-e>>. Acesso em 17 de maio de 2017.

**Fórum de Empresas e Direitos LGBT**, disponível em: <<http://www.forumempresaslgbt.com/o-forum/>>. Acesso em 17 de maio de 2017.

**Homicídio de homossexuais no país sobe 55% em 2008**, diz associação, disponível em <<http://dc.clicrbs.com.br/sc/noticias/noticia/2009/04/homicidio-de-homossexuais-no-pais-sobe-55-em-2008-diz-associacao-2477069.html>>. Acesso em 17 de maio de 2017.

**Pelo direito de ser**, disponível em <<http://alias.estadao.com.br/noticias/geral,pelo-direito-de-ser,1596345>>. Acesso em 17 de maio de 2017.

**Pesquisa aponta que 70% dos homossexuais já foram agredidos**, disponível em <<http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2012/07/pesquisa-aponta-que-70-dos-gays-foram-agredidos-em-sao-paulo.html>>. Acesso em 17 de maio de 2017.

**Pesquisa Mosaico Brasil** (Prosex), resultados disponíveis em <<https://homofobiabasta.wordpress.com/2011/06/17/demografia-sexual-censo-gay-e-pansexualidade/>>. Acesso em 17 de maio de 2017.

**PLC 122/2006**, disponível em <[https://pt.wikipedia.org/wiki/PL\\_122](https://pt.wikipedia.org/wiki/PL_122)>. Acesso em 17 de maio de 2017.

**Resolução nº 175/2013**, disponível em <[http://www.cnj.jus.br/images/imprensa/resolu%C3%A7%C3%A3o\\_n\\_175.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/imprensa/resolu%C3%A7%C3%A3o_n_175.pdf)>. Acesso em 17 de maio de 2017.

## APÊNDICE

### ROTEIRO DE ENTREVISTA

#### 1. Informações Básicas:

- a) Idade;
- b) Nível de Escolaridade;
- c) Estado Civil;
- d) Em qual letra dos LGB se enquadra (lésbica, gay ou bissexual);
- e) Em qual ramo de empresa trabalha e qual seu porte (0 a 100 funcionários: pequeno porte; 101 a 500 funcionários: médio porte; 501 funcionários ou mais: grande porte);
- f) Há quanto tempo trabalha na empresa.

2. Você é assumido em sua empresa? Quais os motivos que te levaram a optar essa escolha? Fale mais sobre.

3. Como você se sente no ambiente de trabalho, diante de sua orientação sexual? Fale mais sobre.

4. Já sofreu preconceito, devido a sua orientação sexual, por parte de algum colega de trabalho ou superior? Fale mais sobre.

5. Conte-me sobre sua trajetória na organização e como a sua sexualidade ajudou/atrapalhou/não fez diferença nos momentos cruciais

6. A sua empresa possui alguma política interna em relação à diversidade sexual? Caso exista, como funciona?

7. Como você enxerga o posicionamento dos setores de Gestão de Pessoas, de sua organização, diante da diversidade sexual? Fale mais sobre.



**8.** Caso existam, como você avalia os impactos das políticas internas, em relação à diversidade sexual na organização? Fale mais sobre.

**9.** Como você acredita que o posicionamento de sua empresa, em relação à diversidade sexual, interferiu em sua carreira? Fale mais sobre.

**10.** Algum comentário final ou sugestão para as empresas, diante da diversidade sexual nas organizações?