



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

EDUARDO DANTAS DOS SANTOS

**OS EFEITOS DO *COMING OUT* DO INDIVÍDUO GAY EM  
ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS**

Brasília – DF

2016

EDUARDO DANTAS DOS SANTOS

**OS EFEITOS DO *COMING OUT* DO INDIVÍDUO GAY EM  
ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS**

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

Professor Orientador: Dr. Marcus  
Vinícius Soares Siqueira

Brasília – DF

2016

Santos, Eduardo Dantas dos.

Os Efeitos do *Coming Out* do Indivíduo Gay em Organizações Contemporâneas / Eduardo Dantas dos Santos. – Brasília, 2016.

79 f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2016.

Orientador: Prof. Dr. Marcus Vinícius Soares Siqueira, Departamento de Administração.

1. *Coming out*. 2. Diversidade nas organizações. 3. Gays no ambiente de trabalho.

**EDUARDO DANTAS DOS SANTOS**

**OS EFEITOS DO *COMING OUT* DO INDIVÍDUO GAY EM  
ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS**

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

**Eduardo Dantas dos Santos**

Prof. Dr. Marcus Vinícius Soares Siqueira  
Professor-Orientador

Profª Esp. Debora Dorneles Barem,  
Professor-Examinador

Me. Marcelo Finazzi  
Professor-Examinador

Brasília, 21 de junho de 2016

Dedico esta vitória a minha Avó, ao longo de sua vida criou uma família forte e unida, sempre será lembrada pela sua garra, determinação e principalmente pelo amor aos seus filhos, netos e bisnetos.

## AGRADECIMENTOS

À **Antônia Zilda Dantas**, minha mãe, por me apoiar e dar todo o amor incondicional, compreensão e estrutura para realizar esse sonho, você é meu principal exemplo de vida.

Aos meus irmãos, **Renato** e **Thiago**, por me inspirarem a seguir meu próprio caminho.

Ao professor **Marcus Vinícius Soares Siqueira**, pela excelente orientação, dedicação, paciência e por ser um exemplo de profissional.

Aos meus amigos que fiz durante o curso, em especial, **Carolina Pimenta**, **Fred Stahlberg**, **Luiza Araújo** e **Marina Fukuoka**, vocês fizeram a graduação ser mais doce e divertida.

Aos meus amigos que sempre torceram, incentivaram e de alguma forma me guiaram até este momento, em especial, **Bruno André** e **Bruno Lopes**, o apoio de vocês foi essencial nessa reta final.

Aos entrevistados, pelo interesse e boa vontade em contribuir com este trabalho.

Obrigado!

“Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor de sua pele, ou por sua origem, ou sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender, e se elas aprendem a odiar, podem ser ensinadas a amar, pois o amor chega mais naturalmente ao coração humano do que o seu oposto. A bondade humana é uma chama que pode ser oculta, jamais extinta” – Nelson Mandela

## RESUMO

O presente estudo teve por objetivo analisar o *coming out* – processo de revelação da orientação sexual – do indivíduo *gay*, levando em consideração sua trajetória profissional e pessoal e as implicações de dividir a informação sobre a sua orientação sexual. Foram abordados os efeitos desse processo com o foco no âmbito organizacional. Para tanto, como norte metodológico, realizaram-se entrevistas com trabalhadores homossexuais, do sexo masculino, que atuam em organizações situadas no Distrito Federal, sendo destas de três partícipes vinculados à empresa pública e quatro de empresa privada. O roteiro de entrevista levou em consideração a vida social dos entrevistados, porém, com o foco nos efeitos do *coming out*, e as experiências no ambiente de trabalho de cada um. Conclui-se que mesmo sendo um processo complicado, tendo em vista o preconceito contra os indivíduos homossexuais na sociedade em geral, a revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho possui muitos efeitos positivos, e o *coming out* está diretamente relacionado ao aumento da qualidade de vida profissional dos entrevistados.

Palavras-chave: *Coming out*. Diversidade nas organizações. Gays no ambiente de trabalho.



**LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 – Participantes da Pesquisa: .....32

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF - Constituição Federal

CNCD/LGBT – Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais

EUA – Estados Unidos da América

HIV – Vírus da Imunodeficiência Humana

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ICAR – Igreja Católica Apostólica Romana

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

MF – Ministério da Fazenda

MS – Ministério da Saúde

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PNDH – Programa Nacional de Direitos Humanos

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

SDH – Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República

SDH/MJC – Secretaria de Direitos Humanos do Ministério da Justiça e Cidadania

STF – Supremo Tribunal Federal

SUS – Sistema Único de Saúde

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFs – Unidades da Federação

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO .....	15
2.1	Diversidade cultural nas organizações.....	15
2.2	O Avanço dos Direitos LGBT .....	19
2.3	Gays no ambiente do trabalho .....	23
2.4	Coming Out nas organizações.....	26
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA .....	31
3.1	Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa.....	31
3.2	População e amostra ou Participantes da pesquisa .....	32
3.3	Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa .....	33
3.4	Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	34
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	37
4.1	O gay na sociedade contemporânea .....	37
4.2	<i>Coming out</i> nas organizações.....	45
4.3	Direitos LGBT .....	61
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	66
5.1	Contribuições e limitações da pesquisa .....	69
5.2	Recomendações .....	70
	REFERÊNCIAS.....	71
	APÊNDICES.....	78
	Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido .....	78
	Apêndice B – Roteiro de entrevista .....	79

## 1 INTRODUÇÃO

De acordo com Cox (1994), a partir da década de 1980 era possível notar que a força de trabalho existente nas organizações passou a ter características diferentes, integrando, aos poucos, diferentes perfis individuais. Em relação às mudanças ocorridas, notou-se que houve um aumento da diversidade nas organizações, devido às peculiaridades dos indivíduos com perfis diferentes, seja por gênero, nacionalidade, raça, classe social, região cultural, religião, idade, orientação sexual, entre outras características. Com o passar dos anos, diversos estudos foram realizados com a temática da diversidade nas organizações, os quais, em grande parte, eram voltados para temas como, por exemplo, “raça” e “gênero”, porém, não era comum encontrar pesquisas envolvendo o indivíduo homossexual.

No Brasil, as pesquisas em relação à diversidade nas organizações com o foco em orientação sexual aumentaram nos últimos anos, porém, tem-se um atraso em relação à discussão da temática dentro das organizações, sejam públicas ou privadas, que abrangem pesquisas que relatam como é a trajetória profissional do indivíduo *gay*, as dificuldades encontradas, a homofobia no ambiente de trabalho, o processo de “sair do armário” e quais as implicações de tal processo no meio organizacional, entre outros temas relevantes (SIQUEIRA; FERREIRA; FELLOWS, 2006).

Fazendo uso da ferramenta de busca Google Acadêmico no portal Google foram encontrados 21 artigos publicados no Brasil que são relacionados à comunidade Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros (LGBT), que, em geral, tem-se como assuntos relacionados às questões que tratam da homofobia, do assédio moral, da violência e das discriminações sofridas pelo indivíduo homossexual no ambiente de trabalho, sendo que um dos artigos analisados, publicado por Siqueira et al (2009), trata especificamente da homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal.

Em relação à diversidade nas organizações com foco no indivíduo homossexual, foram encontrados artigos que tratam sobre a questão e buscam evidenciar a vivência daquele indivíduo no mercado de trabalho e os desafios encontrados diariamente. Alguns artigos tratam, de modo geral, sobre a temática do *gay* no

ambiente de trabalho, onde expõem quais são os temas mais estudados, também propondo agendas de pesquisa.

De acordo com Lucena (1999), o trabalho assume inúmeras finalidades para a vida dos indivíduos, podendo ativar mecanismos psicológicos que acionem o estímulo à produtividade. Vários podem ser os conceitos atribuídos ao trabalho, entretanto, qualquer que seja a denominação, a ação laboral *de per se* assume um papel importante dentro de um contexto socioeconômico. Assim, como existem mecanismos que aumentam a produtividade do colaborador, também existem mecanismos que podem prejudicar a sua produtividade, e o assédio moral, por exemplo, pode ser um desses fatores.

No caso do público LGBT, segundo a pesquisa realizada por Bicalho e Diniz (2009), o assédio moral sofrido na maioria dos casos está diretamente ligado à depreciação do indivíduo, seja por meio de ofensas verbais ou não verbais, exclusão dos círculos sociais, privação do convívio etc. Tais fatores podem acarretar em uma aparente obrigação criada pelo próprio indivíduo, para se adequar ao padrão heteronormativo, o qual, em muitos casos, acaba preferindo não revelar a sua orientação sexual, para não sofrer algum tipo de violência ou por medo de que possa interferir na sua ascensão dentro da organização.

De fato, a situação apresentada pode acarretar na queda da sua confiança tanto pessoal quanto profissional, diminuindo, assim, sua produtividade, satisfação e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Diante do exposto, com base na análise da trajetória profissional do homossexual e nas implicações de dividir a informação sobre a sua orientação sexual com a organização e colegas de trabalho, as linhas que se seguem apontam para o seguinte problema de pesquisa: quais são os efeitos para o homossexual masculino do processo de *coming out* no ambiente de trabalho?

A pesquisa tem como objetivo geral **analisar os efeitos do *coming out* para o indivíduo gay nas organizações contemporâneas**. Como objetivos específicos tem-se os que se seguem:

- 1) analisar a trajetória pessoal e profissional do entrevistado;
- 2) verificar como são as relações profissionais com os colegas de trabalho, entre os entrevistados do setor público e do setor privado;
- 3) analisar se houve problema na ascensão em suas carreiras devido à orientação sexual;

- 4) verificar se existe relação entre a revelação da orientação sexual e a qualidade de vida no ambiente de trabalho;
- 5) verificar se existem ações específicas em relação à prevenção a atos de homofobia nas organizações onde os entrevistados trabalham e propor ações de prevenção de tais atos;
- 6) propor ações para o gerenciamento da diversidade e do incentivo ao processo de *coming out* nas organizações.

Neste íterim, analisou-se aqui como se procedeu o processo de aceitação da orientação sexual, tanto na vida pessoal e organizacional. Porém, o foco da pesquisa é justamente em relação aos efeitos dessa decisão em âmbito organizacional, ou seja, de como foi o processo de “sair do armário na organização”, como são as relações entre os colegas de trabalho, se a empresa em que os entrevistados trabalham possuem políticas de prevenção contra possíveis casos de homofobia, entre outros aspectos relevantes.

Para auxiliar na compreensão da temática aqui proposta, abordaram-se no referencial teórico da pesquisa as seguintes questões: a diversidade cultural no contexto organizacional, os avanços dos direitos LGBT, a identidade *gay*, o *gay* no ambiente do trabalho, o *coming out* nas organizações, entre outros tópicos relevantes. Para a obtenção e análise dos dados da pesquisa foram realizadas sete entrevistas com indivíduos homossexuais masculinos que assumiram sua orientação sexual nas organizações em que trabalham.

Recentemente, no Brasil, a população LGBT conquistou uma série de direitos tão almejados por muitos anos (FACCHINI, 2012). No dia 05 de maio de 2011, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu, em decisão unânime entre os Ministros, a equiparação da união formada por pessoas do mesmo sexo à de uma união formada por pessoas de sexos opostos. Com a decisão, alguns direitos, tais como: pensão, adoção e herança, foram estendidos a casais formados por pessoas do mesmo sexo. Mesmo com o avanço em relação aos direitos da comunidade LGBT, de acordo com o relatório sobre violência homofóbica no Brasil, realizado pela Secretaria de Direitos Humanos (SDH) (2012), à época vinculada à Presidência da República, o Brasil continua apresentando níveis preocupantes no que se refere à violência contra a comunidade LGBT.

De acordo com Irigaray (2007), as atitudes relacionadas ao preconceito dos outros membros da organização em que o homossexual trabalha, a falta de um

gerenciamento da diversidade na organização, por meio dos gestores que acabam não transmitindo esses valores aos colaboradores, conseguem influenciar na continuidade da marginalização do homossexual dentro da organização.

Como o homossexual se sente marginalizado na organização, tendo em vista os fatores apontados no estudo de Irigaray (2007), uma das causas do indivíduo se isolar é pelo medo de sofrer com o preconceito no ambiente de trabalho, que, segundo Siqueira *et al.* (2009), faz com que aqueles indivíduos mantenham a sua orientação sexual *in closeted* (manutenção do segredo quanto à orientação sexual), não revelando-a por medo das consequências dessa ação. De fato, aqueles indivíduos não se sentem seguros para relevar a sua orientação sexual, uma vez que ainda existem elevados níveis de preconceito no Brasil e, além disso, as organizações, em geral, não possuem políticas de prevenção e combate à violência e à marginalização do homossexual.

Segundo a pesquisa realizada por Siqueira e Zauli-Fellows (2006), para conhecer os reais motivos que levam os trabalhadores homossexuais a manter sua orientação sexual *in closeted*, a decisão de ocultar a sua orientação sexual está relacionada ao medo de ser isolado dentro da organização, de perder as chances de lograr uma promoção, a exclusão de redes profissionais de trabalho e o medo de discriminação e violência.

Além da contribuição do trabalho no âmbito acadêmico, ainda se faz carente um número maior de pesquisas e trabalhos com a temática LGBT nas organizações, o que pode contribuir para uma melhoria e evolução de práticas de gestão de pessoas, bem como para a gestão da diversidade no ambiente de trabalho. E também, que essas práticas mais inclusivas visem a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho dos trabalhadores homossexuais, e que eles não se sintam marginalizados dentro da organização. Com mais informações a respeito do tema, além de políticas direcionadas à diminuição da homofobia, espera-se que o preconceito diminua e os indivíduos se respeitem cada vez mais, independente da orientação sexual de cada um.

O tema do presente estudo é de interesse direto da sociedade em geral e, em especial, dos movimentos e organizações que visam a inclusão e que lutam contra o preconceito e discriminação sofridos pela comunidade LGBT.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

As linhas a seguir tratam da fundamentação teórica que embasa a presente pesquisa, com sua divisão em quatro partes.

A primeira parte é sobre a diversidade cultural nas organizações, com o foco no indivíduo homossexual, como parte da diversidade encontrada nas organizações contemporâneas. O segundo capítulo trata do avanço dos direitos da comunidade de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros (LGBT) ao longo dos anos, tanto no âmbito social quanto no âmbito organizacional. A terceira parte trata do indivíduo *gay* nas organizações, com ênfase nos temas “homofobia”, “relações profissionais”, “ascensão de carreira”, “preconceito”, entre outros. O quarto capítulo se deu sobre o processo de *coming out*, que é a revelação da orientação sexual, no âmbito pessoal e profissional, porém, com o foco nas implicações desta no ambiente de trabalho e suas possíveis consequências para a pessoa que se revela homossexual e como a organização deve se portar em relação à situação.

### 2.1 Diversidade cultural nas organizações

Um conceito elaborado por Cox (2001) aponta que a diversidade cultural é a representação dos diferentes grupos que possuem identidades e características diferentes em um único sistema social. E nesse contexto existem grupos majoritários e minoritários. Independente da quantidade numérica de componentes de cada grupo, a sua diferenciação decorre do poder que é atribuído ao grupo. Assim, os grupos considerados majoritários possuem certas vantagens históricas em relação às minorias.

De acordo com Taylor e Moghaddam (1994), a divisão de grupos se dá mediante a identificação do indivíduo com determinado grupo. São diversas as categorias existentes e que determinam tais divisões, seja social, por fatores situacionais, características do indivíduo e entre outras.



Complementando as ideias anteriores, Irigaray (2009) destaca que na década de 1980 surgiram diversos estudos a respeito da diversidade da força de trabalho nas organizações. Estes questionavam a visão da época, que preconizava que as características individuais dos indivíduos não influenciavam de forma significativa o ambiente de trabalho e tampouco os resultados ali obtidos.

Comprovando que a diversidade da força de trabalho tem influência nos resultados das organizações, Fleury (2000) acrescenta que a gestão da diversidade cultural foi justamente uma resposta dos empresários em relação à crescente diversificação na força de trabalho, gerando, assim, competitividade. Em estudos do Instituto de Hudson, em 1985, fez-se um panorama da força de trabalho que seria encontrada nos anos 2000, sendo constatado que haveria uma diminuição dos homens brancos no mercado de trabalho e um crescente número de mulheres brancas e homens e mulheres negros como parte da força de trabalho americana.

Trazendo a questão da diversidade cultural para o contexto brasileiro, de acordo com Flores-Pereira e Eccel (2010), os estudos relacionados a diversidade nas organizações estão relacionados aos grupos que, em geral, são excluídos ou de certa forma marginalizados, tanto no meio organizacional ou social. Seriam incluídos neste grupo: as mulheres, os não brancos, os homossexuais e aqueles que possuem algum tipo de deficiência.

No que diz respeito a inserção de trabalhadores com algum tipo de deficiência no mercado de trabalho, Carvalho-Freitas e Marques (2007) relatam que os estudos sobre a diversidade com o foco em trabalhadores com deficiência apontam as dificuldades desses indivíduos para lograr sua manutenção no mercado de trabalho devido à sua condição.

Além disso, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2000), em censo realizado foi apurado que cerca de quase 25 milhões de brasileiros possuíam alguma deficiência, o que representa 14,5% (catorze e meio por cento) da população brasileira. Considerando o número de brasileiros que possuem algum tipo de deficiência, é possível constatar que poucos estão ativos no mercado de trabalho, pois apenas 2,05% (dois e cinco por cento) dos indivíduos da força de trabalho brasileira possuem algum tipo de deficiência.

Em relação à população negra no Brasil, Aaron Myers (2003) apresenta dados referentes à diversidade com foco na participação dos negros na força de trabalho brasileira. Neste sentido, percebeu-se, conforme as pesquisas do Instituto Ethos,

que a participação dos negros em/no alto escalão das empresas é mínima; que quanto menor o nível hierárquico, maior a quantidade de negros como força de trabalho. E ainda, existe uma discrepância em relação aos salários entre negros e brancos, onde o indivíduo branco possui uma elevação salarial em 1,25 salário mínimo, e o indivíduo negro com uma elevação de apenas 0,53 salário mínimo.

Ainda de acordo com as pesquisas realizadas pelo Instituto Ethos, tem-se sim certa discrepância em relação à falta de capacitação dos indivíduos negros, porém, é clara a falta de oportunidades iguais, incentivos e condições que possam favorecer tal mudança (MYERS, 2003).

Em relação a participação das mulheres no mercado de trabalho, Probst (2003) assevera que cerca de menos da metade da força de trabalho é composta por mulheres, e apenas 24% (vinte e quatro por cento) destas ocupam cargos de gerência. Outro fato importante é que mesmo com a crescente participação feminina no mercado de trabalho, elas recebem cerca de 30% a menos de salário do que os homens que realizam o mesmo tipo de função. E quanto maior for o salário em determinada função, menor a participação feminina.

Entre todas as categorias que são consideradas marginalizadas e também parte da diversidade a que ainda gera mais controvérsia, segundo Esty, Griffin e Schorr-Hirsch (1995), tem-se a questão da orientação sexual – algo invisível, onde todos podem supor se o colega de trabalho é ou não homossexual, com base em estereótipos. Neste sentido, não se pode ter certeza da orientação sexual do indivíduo a não ser que o próprio o faça.

Os indivíduos que compõem a diversidade organizacional, além de serem marginalizados, acabam sendo alvo de preconceito e discriminação. Sobre tal questão, Mascarenhas (2008) levanta a temática do preconceito em relação às referidas minorias. Em sua pesquisa foi constatado que no Brasil, quando se trata de políticas e práticas sobre a diversidade nas organizações, não são encontradas respostas concisas. Além disso, é necessário que se promova a inclusão desses indivíduos tanto no meio organizacional quanto no social para assim, quebra-se a barreira do preconceito e da discriminação que estão camuflados na sociedade brasileira.

Em estudo realizado no Brasil com filiais de empresas multinacionais em relação às suas práticas e políticas de estímulo à diversidade, Saraiva e Irigaray (2009) constataram que mesmo ao existirem tais ações na empresa, os resultados acabam

não sendo efetivos justamente pelo preconceito mútuo que pode existir (maioria *versus* minoria), pela ausência de um controle gerencial e uma má gestão efetiva da diversidade, acabam não gerando um respeito entre as diferenças existentes dos indivíduos.

Sicherolli (2011) complementa que há gestores que não levam em consideração a diversidade na organização, o que contribui para que, de certo modo, a sociedade continue a não respeitar as diferenças existentes entre os indivíduos.

Em relação à gestão da diversidade cultural nas organizações, Cox (1994) destaca que devem ser pensadas e colocadas em prática políticas e ações juntamente com a gestão de pessoas, buscando maximizar os resultados dos indivíduos e contornar possíveis desvantagens existentes.

Porém, existem dificuldades para promover tais ações em prática, uma vez que o mercado de trabalho brasileiro e o alto escalão das organizações, de acordo com Coutinho (2006), somente se manifestam conforme o perfil da chefia, que, em sua maioria, é composta por homens brancos, heterossexuais e que não possuem deficiência, o que facilita a contínua marginalização da minoria (portadores de deficiência, negros, mulheres, homossexuais, entre outros).

De acordo com Siqueira (2009), existe uma discriminação em relação ao indivíduo *gay* no ambiente de trabalho, que prefere manter sua orientação sexual escondida, não revelando ou deixando transparecer esta no ambiente de trabalho. Tal atitude acaba tendo uma influência no estado físico e emocional do indivíduo. A escolha de manter sob segredo a sexualidade seria justamente para não sofrer com a homofobia, com piadas relacionadas à orientação sexual, discriminação, além de evitar que atrapalhe a ascensão na carreira.

Sobre a questão do medo do indivíduo ao assumir a orientação sexual, o que poderia prejudicar o crescimento profissional, Irigaray (2006) destaca que tendo em vista valores heterocêntricos presentes na sociedade brasileira, se uma pessoa assumir que é homossexual no ambiente de trabalho, a ação pode acarretar no comprometimento de sua ascensão profissional por causa da dificuldade do indivíduo em criar uma rede profissional de contatos.

Em pesquisa realizada nos Estados Unidos da América (EUA), trabalhadores que sofreram com a homofobia no ambiente de trabalho por causa da orientação sexual foram menos promovidos que os seus colegas heterossexuais. Além do prejuízo financeiro, ser excluído e marginalizado por ser homossexual acarreta

problemas psicossociais, além do sofrimento no ambiente de trabalho (RAGINS; CORNWELL, 2001).

## **2.2 O Avanço dos Direitos LGBT**

De acordo com Fleury (2000), o Brasil é considerado um país da mistura de etnias e da diversidade cultural, devido ao seu histórico de imigrações. Porém, mesmo com a pluralidade existente, em meados das décadas de 1980 e 1990, as questões relacionadas às desigualdades das minorias (raça, gênero e LGBT) eram consideradas temas delicados e foram defendidas apenas por grupos que se identificavam com as causas.

De fato, os direitos exigidos por estes grupos sociais, representados pelo Movimento de Liberação dos Gays, se resumiam à liberdade de se viver a homossexualidade, ou seja, relacionar-se sexualmente sem se preocupar com a violência social, enamorar-se publicamente tal como os indivíduos heterossexuais o fazem, vestir-se da maneira como bem querem (BRONSKI, 1995).

Sobre tal questão, Ferreira (2007, p. 26) complementa que o desejo do movimento é “alcançar o reconhecimento social e a legitimidade da sexualidade nos domínios dos direitos humanos e civis”.

Neste sentido, os debates sempre geraram maior repercussão na mídia do que as ações concretas nas esferas governamentais. Assim, a falta de medidas relacionadas à inclusão dessas minorias era ligada à ineficiência do governo, tendo em vista a cultura do país, uma vez que havia uma barreira cultural, devido a não aceitação ideológica da discriminação e do preconceito (FLEURY, 2000).

Segundo Carrara (2010), a Constituição Federal (CF) de 1988, classificada como Constituição cidadã, foi de extrema importância para os movimentos sociais das minorias. Porém, o contexto político da época não era favorável ao movimento LGBT, uma vez que não foram incluídas na Carta Magna, por exemplo, os temas relacionados à orientação sexual e nem sobre a identidade de gênero, entre outros tópicos referentes às discriminações sofridas pela população homossexual brasileira.

Todavia, tendo em vista que a CF de 1988 inclui em seus artigos o respeito aos direitos humanos, a jurisdição caminhava para garantir, aos poucos, direitos e ditames que atendessem às minorias sexuais (CARRARA, 2010).

De acordo com dados oficiais da Secretaria de Direitos Humanos do Ministério da Justiça e Cidadania (SDH/MJC), foi apenas na segunda metade da década de 1990, mais especificamente em 1996, que foi criado o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH), intensificando medidas de combate à injustiça social, às formas de exclusão e violações aos direitos humanos. Posteriormente, em 1997, foi instituída a referida Secretaria, que é responsável pelas políticas de promoção e proteção de direitos humanos no Brasil. Em 2003 esta recebeu *status* de Ministério e, em 2010, mudou de nome, sendo chamada então apenas de Secretaria de Direitos Humanos.

As competências da SDH são regidas pelo Decreto n. 8.162, de 18 de dezembro de 2013. Entre suas principais funções, é possível destacar que esta assessora o Presidente da República na formulação de políticas e diretrizes à promoção dos direitos da cidadania, articula iniciativas e apoia projetos voltados para a proteção e promoção de direitos humanos em âmbito nacional.

Em específico, dentro da SDH, tem-se o Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CNCD/LGBT), criado em 31 de agosto de 2001 por meio da Medida Provisória n. 2.216-37. O referido Conselho é composto por 30 membros, sendo 15 integrantes da sociedade civil e 15 do Governo Federal. Entre as principais funções do CNCD, estão a formulação e proposição de diretrizes de ação governamental que tenham âmbito nacional, com o foco no combate à discriminação, além da promoção e defesa dos direitos de LGBT. Um dos programas da Secretaria em questão é o Termo de Cooperação para Enfrentamento à Homofobia, que é a união de esforços da Secretaria em conjunto com o Ministério da Justiça e Cidadania, os Estados e o Distrito Federal. O Termo tem por objetivo realizar ações no âmbito de capacitar os órgãos de segurança pública para o enfrentamento da homofobia. Os Estados que assinaram o termo são: Acre, Alagoas, Amapá, Amazonas, Espírito Santo, Goiás, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Sul, Roraima, Santa Catarina, Sergipe e Tocantins.

Existem também comitês estaduais de enfrentamento à homofobia, que são espaços de articulação entre a sociedade civil organizada, as organizações privadas e o governo, acompanhando e monitorando casos de homofobia. Sobre a questão, apenas dois Estados contam com comitês em funcionamento: Acre e São Paulo.

De acordo com o manual de Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho, publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2014, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e o Programa Conjunto das Nações Unidas para o HIV/Aids, mesmo com o aumento das iniciativas que visam o enfrentamento da homofobia, aponta que a população LGBT ainda sofre diariamente com agressões e em certos casos acabando em morte. Esta ainda sofre discriminação na escola, no trabalho, em clínicas e hospitais, ou seja, os mesmos lugares que deveriam assegurar os seus direitos e protegê-la desse tipo ação.

Aproximadamente 76 países continuam a tratar a homossexualidade dos seus cidadãos como crime. Em algumas nações, novas leis estão sendo criadas visando discriminar os indivíduos LGBT e, em outros, as leis discriminatórias são heranças dos países colonizadores (TERRA, 2014).

Em todo o mundo, alguns países tem feito progresso no que se diz respeito à criação de leis visando à igualdade de direitos aos seus cidadãos da comunidade LGBT. Em 22 países, o casamento entre pessoas do mesmo sexo já é autorizado, a saber: 15 países europeus, dois da América do Norte, Argentina, Brasil, Uruguai, África do Sul e Nova Zelândia. O primeiro país a autorizar o casamento igualitário foi a Holanda, em 2001 (TERRA, 2014).

Em relação às nações que permitem a adoção por casais homossexuais, 17 países possuem essa lei, porém, apenas em 15 destes a lei vale para todo o território: em nove países europeus e no Canadá, a lei é válida para todo o território; no México e nos EUA, a lei de adoção só é válida para alguns Estados; na América do Sul, para todo o território, tem-se a Argentina, o Brasil e o Uruguai; no continente Africano, apenas a África do Sul; e na Oceania, a Austrália (TERRA, 2014).

Já os países que ainda consideram o relacionamento entre indivíduos do mesmo sexo como crime, em sua maioria, são africanos, onde em sete destes, a pena para o crime é a morte. No Irã, segundo dados da Abdorrahman Boroumand Foundation,

cerca de 146 pessoas foram executadas de 1979 até 2008, pelo simples fato de serem homossexuais (TERRA, 2014).

De acordo com dados da SDH, no Brasil, desde 05 de maio de 2011, os casais homossexuais são reconhecidos como família perante o Superior Tribunal Federal (STF), sendo lhes concedidos os mesmos direitos dos casais heterossexuais, entre os quais, a conversão da união estável em casamento e também o direito a adoção. Já no âmbito do trabalho, em empresas públicas e privadas, são assegurados os direitos ao plano de saúde aos parceiros, licença gala, entre outros. Por decisão do Ministério da Fazenda (MF), os casais homossexuais também ter direito a realizar a sua declaração de Imposto de Renda (IR) de forma conjunta.

Já no âmbito do Ministério da Saúde (MS), por meio da Portaria n. 2.836, de 1º de dezembro de 2011, uma política de saúde integral da população LGBT, por meio do Sistema Único de Saúde (SUS), viabiliza um ambiente onde o indivíduo homossexual seja atendido com o devido respeito, e a resolução das suas demandas e necessidades sejam atendidas. Um dos procedimentos de destaque é regulamentado pela Portaria n. 457, de 19 de agosto de 2008, que é o Processo Transsexualizador no SUS, disponível atualmente em apenas quatro cidades brasileiras, a saber: Goiânia, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

Em relação à legislação que combate a discriminação homo e transfóbica, tem-se apenas cinco experiências, nos seguintes locais: no Município de Fortaleza, no Estado do Rio de Janeiro, no Estado do Rio Grande do Sul, no Estado de São Paulo e no Estado do Mato Grosso do Sul; porém, cada localidade possui disposições diferentes e nem todas possuem uma abrangência no que diz respeito a discriminação. Neste sentido, percebe-se que não são todas as Unidades da Federação (UFs) que possuem leis que proíbam a discriminação em virtude da orientação sexual, e a maior parte das legislações existentes não consideram a discriminação quanto à identidade e expressão de gênero.

Diante do exposto, faz-se necessária uma legislação abrangente sobre o assunto, tendo em vista os índices alarmantes de violências contra a comunidade LGBT, publicados pela SDH (2012), quais sejam: a violência psicológica (42,5% - quarenta e dois vírgula cinco por cento), discriminação (22,3% - vinte e dois vírgula três por cento); e, a violência física (15,9% - quinze vírgula nove por cento) – dados de 2011,

quando foi criado o módulo LGBT do Disque Denúncia Nacional (Disque 100), sendo 6.809 denúncias registradas apenas no ano da sua criação.

### **2.3 Gays no ambiente do trabalho**

De acordo com o Relatório sobre Violência Homofóbica no Brasil, publicado pela SDH (2012), são diversos os motivos das discriminações sofridas pela população LGBT brasileira. Estas podem ser, em determinados casos, exercidas pelo poder das palavras, que visam afetar, depreciar ou denegrir, de algum modo, o estado de espírito das pessoas – ações que conseguem abalar fortemente o psicológico de quem sofre esse tipo de violência. O preconceito e a violência têm a capacidade de moldar a existência e a trajetória de vida dos indivíduos LGBT na sociedade brasileira.

A fim de ampliar e definir melhor o entendimento sobre o preconceito e a discriminação, Torres e Pérez-Nebra (2004) apresentam a diferença entre os dois conceitos, sendo o preconceito uma ação negativa, com grande carga efetiva que visa um determinado grupo e seus integrantes, considerando as diferenças entre os grupos como formas de fraquezas. Já a discriminação é o comportamento em si. Para Devine (1995), a discriminação seria a expressão de sentimentos que estão ligados a comportamentos negativos.

No que tange à capacidade do preconceito e estigma de mudarem a trajetória da pessoa, conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2014), a homofobia gera efeitos negativos para a autoestima, além de dificuldades de sociabilização, principalmente na fase escolar, o que pode resultar em um distanciamento do convívio familiar e, em alguns casos, o indivíduo desiste de continuar estudando – ação que pode acarretar na sua inserção precoce no mercado de trabalho.

Para Siqueira *et al.* (2009), a justificativa da discriminação contra a população LGBT, é diretamente ligada a uma cultura machista, baixos níveis de escolaridade e a impunidade em relação aos crimes de cunho homofóbico – fatores que contribuem para a estigmatização do indivíduo gay, fazendo com que a homofobia se reproduza em diversas esferas da sociedade.



Complementando a ideia anterior, Ferreira (2007) trata de alguns motivos que levam os agressores a agir com violência contra os homossexuais. Para o entendimento dos motivos, muitos psicólogos dedicaram seu tempo para descobrir qual a origem da homofobia. Em alguns casos, os homens agem dessa forma como uma maneira de afirmação da própria sexualidade, para se sentirem mais seguros. Tentando justificar o preconceito advindo dos homens heterossexuais, estudiosos chegaram à conclusão que ao discriminar e odiar os homossexuais, aqueles indivíduos reafirmam para si próprios que não são *gays*, especialmente quando, em verdade, não estão seguros em relação à própria orientação sexual.

Para evidenciar a importância de se combater à homofobia, a SDH (2012) fez um levantamento das denúncias registradas pela esfera pública relacionada à população LGBT. Neste sentido, verificaram-se 9.982 violações e 4.851 vítimas. Para se ter uma ideia da gravidade desses números, no ano anterior (2011) foram 1.713 vítimas; ou seja, em um ano verificou-se um aumento de 183,19% (cento e oitenta e três e vírgula dezenove por cento) no número de indivíduos vítimas de algum tipo de violência por causa de sua orientação sexual. Em relação ao Distrito Federal, em 2011, foram registradas 45 denúncias; já em 2012, o quantitativo aumentou em 431,11% (quatrocentos e trinta e um vírgula onze por cento), totalizando 239 denúncias. Os referidos dados dão força àqueles obtidos em 2011. A respeito do padrão de que cada pessoa que denunciou não sofreu apenas uma violência, em 2011, cada vítima sofreu aproximadamente quatro vezes e, em 2012, o dado diminuiu para três vírgula vinte e três vezes; porém, ainda é considerado alto, uma vez que estes se referem apenas às violências reportadas ao poder público, não correspondendo, assim, à totalidade das violências ocorridas diariamente pela população LGBT brasileira.

Para Medeiros (2007), por medo de sofrer algum tipo de violência, desde cedo, os indivíduos integrantes da população LGBT incorporam em suas ações do cotidiano a atitude de esconder a sua orientação sexual – ação que se configura como uma forma de serem aceitos pela sociedade e não passarem por situações onde seriam alvos de comentários e xingamentos. Aquele autor ainda enfatiza que dos três espaços sociais onde as pessoas se desenvolvem durante a vida – familiar, social e profissional –, é no profissional que a discriminação em relação aos homossexuais se mostra latente.

Em estudo realizado por Pocahy (2007), na cidade de Porto Alegre, sobre a discriminação sofrida por homossexuais, constatou-se que 32% (trinta e dois por cento) dos entrevistados sofreram com esse tipo de violência na escola, 27% (vinte e sete por cento) em seus círculos de amizade e na vizinhança onde moram, 24% (vinte e quatro por cento) no próprio ambiente familiar e 10% (dez por cento) relataram que sofreram discriminação no ambiente de trabalho e nas agências de emprego. Ao analisar os processos judiciais movidos por homossexuais por conta da discriminação, aquele autor relata que 59% (cinquenta e nove por cento) dos processos estão relacionados ao mercado de trabalho.

Em pesquisa realizada por Bicalho e Diniz (2009), foram abordadas as violências e discriminações sofridas por homossexuais masculinos em seu ambiente de trabalho. As ações mais recorrentes visam diminuir o homossexual por meio de ofensas, xingamentos e discriminações, excluindo-os do convívio social na empresa. Em muitos casos, os atos visam dificultar o acesso e/ou a permanência no ambiente de trabalho. Assim, as ações identificadas por aqueles autores podem ser consideradas como assédio moral no ambiente de trabalho, de acordo com Chung (1995), que classifica como um ato frequente e uma violência que pode ser expressa por ações discriminatórias sutis ou não. Sobre tal questão, Hirigoyen (2002) atenta que o assédio moral é um comportamento abusivo que visa ferir, por meio da repetição, a dignidade física ou psíquica do indivíduo, com o intuito de ameaçar seu emprego ou criar um péssimo ambiente de trabalho.

Para Siqueira e Zauli-Fellows (2007), o homossexual vivencia muitas experiências negativas no que diz respeito ao mercado de trabalho; ou seja, tem-se a discriminação em processos seletivos caso notem que o participante é homossexual; ou a perda do emprego se dá devido à orientação sexual; ou ainda, a perda de uma possível promoção também se dá devido a sua sexualidade, e o desempenho não condizente com o real em avaliações de desempenho da empresa se dá por causa do indivíduo ser homossexual. Tendo em vista as dificuldades supramencionadas, muitos indivíduos homossexuais, de diversas profissões, tendem a não revelar e esconder a sua orientação sexual justamente pelo medo de ser alvo de discriminações, o que pode resultar em barreiras para o seu crescimento profissional.

Para a mudança de tal cenário é necessário enfrentar a discriminação – ação primordial para que as organizações valorizem seus bons funcionários,

independente de sua orientação sexual, e que não sejam criadas barreiras para o acesso e crescimento profissional de trabalhadores homossexuais. E ainda, é preciso promover um ambiente de trabalho sem discriminação, que inclua os indivíduos, respeitando-os, o que acarretaria no aumento da produtividade, na qualidade dos serviços e na melhoria do relacionamento com os diferentes públicos. Assim, as empresas que enfrentam a discriminação no âmbito da gestão de pessoas estariam realizando a sensibilização dos seus empregados e desencorajando atitudes que não sejam de acordo com os valores da empresa. Também a área de gestão de pessoas deve ser capaz de lidar melhor com os temas “orientação sexual”, “identidade de gênero” e “HIV/AIDS” no relacionamento com os *stakeholders* (OIT, 2014).

Um exemplo de uma empresa com boas práticas na valorização dos seus funcionários, independente da orientação sexual e que abraça a diversidade além do discurso institucional, de acordo Torres e Pérez-Nebra (2004), deixa os seus integrantes em uma situação confortável, permitindo, assim, que eles ajudem a organização a crescer, pois ali se tem os desafios de processos básicos, estratégias, práticas, procedimentos, e sua dedicação para o trabalho é maior, gerando mais identificação com as atividades realizadas na empresa.

Por fim, foram expostas aqui algumas opiniões de autores sobre os pontos positivos de empresas que possuem boas políticas relacionadas à diversidade e proteção dos direitos dos indivíduos LGBT, que incentivam os seus funcionários, independente da orientação sexual. No capítulo seguinte tem-se a abordagem do processo de revelação da orientação sexual com o foco no âmbito organizacional – saída do armário ou *coming out* –, com o questionamento sobre os aspectos determinantes para se revelar ou não como *gay* para aqueles do convívio pessoal ou profissional.

## **2.4 Coming Out nas organizações**

De acordo com Siqueira, Ferreira e Zauli-Fellows (2006), *coming out* é a forma abreviada de *coming out of the closet*, que na língua portuguesa corresponde a “sair do armário”. Sendo esse o processo de revelação da orientação sexual aqueles do convívio social ou organizacional, tal ação não pode ser considerada como um

estudo isolado, pois leva em conta o impacto da revelação nos vários aspectos da vida do indivíduo. Em concordância, Nunan (2003, p. 126) define o *coming out* como “o processo por meio do qual o homossexual revela sua orientação sexual a outras pessoas (sejam familiares, amigos, colegas de trabalho ou estranhos) tornando-se visível, culturalmente inteligível e desafiando abertamente o discurso sexual hegemônico”.

Segundo Pereira (2009), o processo de *coming out* é determinante na construção de uma identidade homossexual, refletindo a aceitação dessa identidade pelo indivíduo e o entendimento de que esta possui um *status* social estigmatizado perante os indivíduos.

Preocupados com o processo de *coming out*, Hebl e Griffith (2002) constataram que o processo de “sair do armário” é considerado um dos mais complicados para o indivíduo homossexual, envolvendo uma grande carga emocional e medo de sofrer discriminações após a revelação e ser rejeitado por todos aqueles em sua volta. E mesmo para aqueles que resolvem não revelar a orientação sexual e permanecem no “armário”, possuem baixos níveis psicológicos relacionados ao bem-estar e à satisfação – fatores que geram riscos à própria saúde, fora a constante atenção e o cuidado em esconder a sua homossexualidade, para evitar a discriminação.

De acordo com Irigaray (2007), em pesquisa realizada com dez homens homossexuais, constataram-se três grandes categorias de indivíduos, a saber: 1) os totalmente assumidos; 2) os parcialmente assumidos; e, 3) os não assumidos. Foi detectado que a minoria dos entrevistados era totalmente assumida – que não escondem de ninguém a própria orientação sexual, porém, mesmo se sentindo confortáveis por terem “saído do armário”, os entrevistados não se sentiam confortáveis em incorporar o parceiro à vida organizacional. Grande parte dos indivíduos entrevistados eram parcialmente assumidos – apesar de serem assumidos para os familiares e amigos, hesitam em assumir a orientação sexual no ambiente de trabalho. Tanto os totalmente assumidos quanto os parcialmente assumidos, em suas falas, evidenciam a sensação de exclusão pela sociedade e de somente serem reconhecidos como cidadãos quando precisar pagar os impostos, ficando claro em seus discursos o sofrimento causado pela homofobia. Os indivíduos não assumidos são a categoria mais difícil de ser localizada e entrevistada – são classificados como heterossexuais sociais, pois constroem uma imagem perante a sociedade, levando uma vida dupla, uma vez que, em muitos

casos, são casados ou mantêm um relacionamento fixo com mulheres, evitando contato com homossexuais para continuar mantendo a sua orientação sexual *in closeted*.

Em pesquisa realizada por Ferreira e Siqueira (2007) sobre o *coming out* nas organizações, foram realizadas 15 entrevistas com homossexuais masculinos na capital federal. Concluiu-se ali que os ambientes mais favoráveis à diversidade conseguem impulsionar que o indivíduo “saia do armário”, e já os ambientes mais rígidos ou que não possuam e nem sejam abertos às políticas de diversidade favorecem para que o indivíduo mantenha sua orientação sexual *in closeted*, que, de acordo com Siqueira *et al.* (2009), se deve ao receio de sofrer discriminação no ambiente de trabalho. Outro componente determinante aqui é que quando da revelação da orientação sexual, podem surgir sanções veladas ou declaradas no ambiente de trabalho, que criam barreiras em relação ao crescimento profissional, podendo ameaçar o próprio emprego, a função na empresa, além do surgimento de assédio moral e outros aspectos que dificultam o seu crescimento na organização e, em muitos casos, a manutenção do próprio emprego.

Os resultados da pesquisa realizada no Estado de Minas Gerais por Neto, Saraiva e Bicalho (2013) sobre a diversidade sexual nas organizações (um estudo sobre o *coming out*) foram similares aos apresentados anteriormente. Aqui se constatou que assumir a orientação sexual em um ambiente organizacional que possua políticas de respeito e aceitação da diversidade torna a revelação mais fácil. Logo, é notório que o indivíduo se sinta confiante e identificado com o outro ao revelar sua orientação sexual. Já no caso daqueles que optam por não se assumir no ambiente organizacional, é possível notar uma relação interpessoal prejudicada, o receio do estigma profissional e o medo de enfrentar o conservadorismo da sua área de atuação.

Outro aspecto levantado na pesquisa dos autores que se deve levar em consideração são as relações de poder do homossexual na organização. Um indivíduo com maior poder de decisão ou em um cargo estratégico passaria com mais facilidade pelo processo de *coming out* do que um indivíduo que esteja em um cargo operacional. Os impactos da revelação em empresas com boas políticas de diversidade são positivos, pois melhoram as relações interpessoais do trabalhador, com base no apoio recebido pelos colegas de trabalho e nas amizades mais

sinceras e de maior confiança, levando-o a agir com mais liberdade de comportamento, minimizando o *stress*.

Neto, Saraiva e Bicalho (2013) também sugerem que sejam realizadas mais pesquisas sobre o *coming out* no trabalho em outras regiões do Brasil ou também em setores específicos.

Tendo em vista a valorização do indivíduo homossexual na organização, a responsabilidade social empresarial e as demandas dos movimentos sociais em relação ao mundo do trabalho, a OIT (2014) em conjunto com a Txai Consultoria e Educação, criaram o Fórum Empresarial pelos direitos de LGBT, em torno de dez ações que devem ser implantadas ou fortalecidas nas organizações para a promoção da valorização da diversidade sexual. Os dez compromissos da empresa com os direitos de LGBT foram criados a partir da atuação conjunta dos movimentos sociais e nas demandas expressas nos planos governamentais do País, como, por exemplo, o Programa Brasil sem Homofobia: Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra LGBT, de 2008 e 2011, bem como levando em consideração os Relatórios Sobre a Violência Homofóbica no Brasil, realizados em 2011 e 2012, pela SDH, e na Convenção n. 111 da OIT que trata sobre a discriminação no ambiente de trabalho e suas recomendações.

Os dez compromissos são: 1) comprometimento da presidência e executivos da empresa com o respeito e a promoção dos direitos de LGBT; 2) promoção da igualdade de oportunidades e tratamento justo aos indivíduos LGBT; 3) promover um ambiente respeitoso, seguro e saudável para os indivíduos LGBT; 4) sensibilizar e educar para o respeito aos direitos de LGBT; 5) estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade de LGBT; 6) promoção do respeito aos direitos de LGBT na comunicação e *marketing*; 7) promover o respeito aos direitos de LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes; 8) promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT; 9) promover o desenvolvimento econômico e social dos indivíduos LGBT na cadeia de valor; e, 10) promover e apoiar ações em prol dos direitos de LGBT na comunidade.

Diante do exposto, as empresas devem valorizar a diversidade e promover os direitos humanos. Com o referido posicionamento, tais organizações podem até perder alguns clientes, porém alcançam maior sucesso no recrutamento, na seleção de profissionais capacitados e motivados, no planejamento de produtos e serviços e comunicação mais próxima da realidade, melhorando o seu relacionamento com

grande parte dos seus *stakeholders*. E, sem dúvida, é papel da alta liderança de uma organização, quando tiver oportunidade, defender e fortalecer a identidade organizacional, apresentando os valores da empresa de respeito e inclusão das pessoas, sem discriminação (OIT, 2014).

### **3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA**

Neste presente capítulo tem-se os métodos e as técnicas de pesquisa utilizados na realização da pesquisa, além do instrumento utilizado para a coleta de dados e os procedimentos referentes à análise dos dados coletados.

#### **3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa**

A presente pesquisa pode ser considerada como qualitativa. Conforme Goldenberg (1999), a pesquisa qualitativa busca se aprofundar sobre um determinado grupo social ou organização, não se preocupando numericamente, mas sim, com a qualidade das informações obtidas.

De acordo com Kidder (1987), no planejamento da pesquisa é preciso encontrar estrategicamente quais os melhores métodos de pesquisa que se encaixam aos objetos e propósitos de cada pesquisa.

Assim, a pesquisa pode ser considerada, de acordo com Vergara (1998), quanto aos fins – uma pesquisa exploratória e descritiva – ou quanto aos meios de investigação – pesquisa bibliográfica. E, de acordo com Gil (2000), outro procedimento técnico utilizado é o de levantamento.

Para Gil (2000, p. 43), a pesquisa exploratória “visa proporcionar maior familiaridade com o problema com intuito de torná-lo explícito ou de construir hipóteses. Envolve levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; análise de exemplos que estimulem a compreensão. Assume em geral, as formas de pesquisas bibliográficas e estudo de caso”. Já a pesquisa descritiva deve descrever as características da população do estudo, podendo estabelecer as relações entre determinadas variáveis a serem abordadas durante a pesquisa.

Martins e Theóphilo (2009) asseveram que a pesquisa bibliográfica é uma estratégia essencial para qualquer pesquisa científica, pois, é através desta que o pesquisador irá explicar o tema ou problema de pesquisa, com base nas referências publicadas em livros, periódicos, revistas, anais de congressos e demais fontes que sejam



relevantes, construindo, assim, uma base teórica que será importante para a análise do tema proposto.

No que tange ao procedimento técnico, de acordo com Gil (2000), a presente pesquisa tem como ferramenta técnica o levantamento, que é quando o pesquisador realiza a interrogação direta das pessoas, cujo comportamento se deseja conhecer.

### 3.2 População e amostra ou Participantes da pesquisa

Para a participação na pesquisa foram selecionados sete indivíduos, de acordo com critérios específicos, quais sejam:

- a) Homens e, necessariamente, homossexuais.
- b) Estarem trabalhando no momento, no setor público ou privado, no Distrito Federal.

A escolha dos participantes se deu por meio de indicações e contatos pessoais, uma vez que para participar da pesquisa, eles deveriam ser homossexuais, já ter passado pelo processo de *coming out* na organização, trabalhar em organizações públicas ou privadas e residir no Distrito Federal. E ainda, para que fosse possível realizar algumas comparações entre os indivíduos que trabalham em organizações públicas e organizações privadas, foram escolhidos para a pesquisa três indivíduos homossexuais que trabalham no setor público e quatro que trabalham no setor privado.

	Idade	Escolaridade	Tipo de Empresa
Entrevistado 1	29 anos	Superior Completo	Pública
Entrevistado 2	27 anos	Superior Completo	Pública
Entrevistado 3	25 anos	Superior Completo	Pública
Entrevistado 4	25 anos	Superior Completo	Privada
Entrevistado 5	24 anos	Superior Incompleto	Privada
Entrevistado 6	27 anos	Superior Completo	Privada
Entrevistado 7	41 anos	Superior Completo	Privada

Quadro 1: Participantes da pesquisa

No Quadro 1 é possível verificar que a idade média dos participantes da pesquisa é de 28 anos, que seis dos entrevistados possuem curso superior e apenas um ainda não concluiu sua graduação, porém, já se encontra no mercado de trabalho. Apenas

um dos participantes da pesquisa possui duas graduações. Houve dificuldade em conseguir mais pessoas com idade acima dos 40 anos que já tivessem passado pelo processo de *coming out* no ambiente de trabalho.

### **3.3 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa**

Segundo Gil (2010), a pesquisa bibliográfica é constituída a partir da investigação de materiais que foram anteriormente publicados (em livros, artigos científicos etc.), sendo a vantagem deste tipo de pesquisa o fácil acesso a uma grande quantidade de conceitos, estudos e materiais. Porém, é necessário se ter um cuidado relacionado à escolha das fontes, a fim de não comprometer a qualidade da pesquisa.

Cervo e Bervian (2007) atentam ao fato de que a pesquisa bibliográfica é um procedimento essencial que deve ser realizado em trabalhos de monografia, sendo o primeiro passo na realização da pesquisa.

O instrumento da presente pesquisa é a entrevista, que, de acordo com Martins e Theóphilo (2009), é uma técnica de coleta de informações, dados e situações que venham ajudar a compreender como os entrevistados reagem a certas situações e quais são as suas convicções em relação a determinados assuntos. É um processo mais demorado, pois se exige uma habilidade do entrevistador para guiar a entrevista no alcance de respostas que venham a elucidar sobre o tema de pesquisa proposto. Neste sentido, a entrevista que se deu aqui foi de norte semiestruturado, conduzida por um roteiro anteriormente determinado (vide Apêndice “A”), porém, com a passividade do surgimento de questões em seu decorrer, que venham agregar o resultado da pesquisa.

Em suma, foram realizadas sete entrevistas semiestruturadas, previamente agendadas. No processo de escolha das perguntas levaram-se em consideração os objetivos da pesquisa, a relevância dos questionamentos e o estudo de Ferreira (2007). As entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas, com a autorização dos participantes do estudo por meio de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O Termo utilizado nesta pesquisa teve como base aquele utilizado por Morais (2014).

### 3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Mediante a permissão dos participantes do estudo, as entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas, a fim de facilitar o entendimento da temática aqui analisada. As entrevistas foram feitas pessoalmente, marcadas previamente em um local onde o entrevistado se sentiu confortável para responder aos questionamentos propostos.

Para a análise dos dados da pesquisa adotou-se a análise de conteúdo. De acordo com Bardin (1977), a análise de conteúdo pode ser dividida em três fases, a saber: 1) pré análise; 2) exploração do material; e, 3) tratamento dos resultados (inferência e interpretação)

Na primeira fase deu-se a exploração de documentos, com o conhecimento e a análise do texto. Neste sentido, com o decorrer da leitura foi possível selecionar os documentos que poderiam fornecer informações sobre o tema foco do estudo. O conjunto de documentos selecionados compuseram o *corpus* do estudo e, conforme Bardin (1977), a amostra deve ser representativa, os documentos selecionados devem ser homogêneos e adequados, enquanto fonte de informação a respeito do problema de pesquisa.

A fase de exploração consistiu em transformar os dados levantados nos documentos em dados que fossem significativos e atendessem à demanda da pesquisa. E o tratamento dos dados foi organizado pelo processo de categorização, que visa classificar elementos que constituem um determinado conjunto, de acordo com critérios anteriormente definidos. Assim, para Bardin (1977), o agrupamento se dá em razão dos elementos em comum encontrados nos documentos analisados.

Após a realização da pesquisa, foram definidas três categorias chave a partir das respostas dos entrevistados, quais sejam: 1) o *gay* na sociedade contemporânea – a abordagem das dificuldades percebidas, como os entrevistados lidavam com a identidade homossexual, a discriminação e as estratégias utilizadas para esconder a própria orientação sexual; 2) *coming out* nas organizações – abordagem do que é ser homossexual no ambiente de trabalho, os fatores utilizados para decidir revelar a orientação sexual na organização, a experiência ao revelar, as barreiras no

crescimento profissional, como estão as relações de trabalho após a revelação, quais os principais impactos da revelação e a análise de como a revelação da orientação sexual gera influência na qualidade de vida no trabalho; e, 3) direitos dos indivíduos Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros (LGBT) – análise voltada para o engajamento e a luta de direitos, pela ótica dos entrevistados.

O intuito da análise de dados da presente pesquisa foi a promoção de uma conexão das experiências vividas pelos entrevistados ao longo das suas vidas e experiências no ambiente de trabalho e na sociedade, relacionadas à temática homossexual. O foco da pesquisa se dá com base nas experiências no ambiente de trabalho e como a escolha de se assumir perante a organização impactou e gerou benefícios ou prejuízos aos entrevistados.

Assim como na pesquisa de Ferreira (2007), a análise aqui realizada apontou para dois pontos principais, a saber:

- 1) O indivíduo *gay* nas organizações – onde foi abordado o que é ser *gay* no ambiente de trabalho e as dificuldades percebidas dos entrevistados, se eles já sofreram algum tipo de discriminação no âmbito profissional, o que contribui para que a homofobia neste ambiente e se a empresa possui políticas de prevenção desses atos. Além disso, quais eram as estratégias utilizadas por eles para não revelar a orientação sexual e quais os fatores ponderados antes de decidir assumir que são homossexuais dentro da organização. Se após a revelação, se os entrevistados perceberam que houve mudanças na relação com os colegas no trabalho, as possíveis barreiras que podem ser encontradas por eles – tendo em vista a revelação da orientação sexual e a relação do *coming out* com a satisfação no trabalho.
- 2) O indivíduo *gay* na sociedade – na percepção dos entrevistados, o que é ser *gay* na sociedade atual e quais as dificuldades percebidas, se eles já sofreram com a homofobia, como eles lidavam com a própria orientação sexual no seu convívio social, com os seus familiares e amigos; os fatores que foram levados em consideração para assumir a homossexualidade para a família e os amigos, como foi a experiência ao revelar; e ainda, como eles enxergam a luta por direitos civis em relação a comunidade LGBT e se, de

algum modo, eles participam direta ou indiretamente dessa luta e se são engajados com a causa.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com a análise das entrevistas, a seguir tem-se a discussão de três categorias, que são os principais pontos de discussão aqui analisados, a saber: 1) o gay na sociedade contemporânea; 2) *coming out* nas organizações; e, 3) direitos dos indivíduos Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros (LGBT).

A primeira categoria trata das questões ligadas ao convívio social dos indivíduos entrevistados, visando compreender as dificuldades enfrentadas durante a vida – a discriminação e homofobia, além do relato da experiência da revelação da orientação sexual para os familiares e amigos. Aqui buscaram-se as experiências mais marcantes vivenciadas por eles ao longo da vida no âmbito social.

A segunda categoria tratou da exploração da questão da revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho e quais são os impactos desta ação, se os entrevistados sofreram algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho, as motivações para tomar a atitude de se revelar homossexual, levando em consideração o convívio com os colegas de trabalho e a questão do crescimento profissional. Também se tem aqui a discussão da relação entre se assumir *gay* no ambiente de trabalho e a satisfação no trabalho, quais as principais percepções em relação à temática em questão e o que realmente mudou após a revelação, tendo em vista a qualidade de vida na organização antes e depois da revelação.

Por fim, a terceira categoria tratou do processo de engajamento dos entrevistados, a participação exercida por cada um deles e a visão destes em relação à situação política e a luta social pela conquista de direitos voltados para a comunidade LGBT.

### 4.1 O gay na sociedade contemporânea

A presente categoria não está ligada ao ambiente de trabalho dos entrevistados, mas tem por norte analisar as experiências no âmbito social, as definições e percepções deles em relação ao que é ser *gay* na sociedade atual, levando em consideração as relações familiares e as vivências do convívio social.

Ao definir o que é ser *gay* na sociedade contemporânea, alguns entrevistados relataram que é viver sem uma máscara, ser quem você realmente é, e outros

disseram que acaba sendo um posicionamento político; porém, todos apontaram dificuldades e preocupações em relação à orientação sexual não ser plenamente aceita por toda a sociedade.

Para alguns entrevistados, percebe-se que ao definir o que é ser *gay*, o posicionamento é de ser quem você realmente é, mesmo que ainda seja difícil a aceitação da sociedade em geral. De fato, estes buscam a afirmação da identidade *gay* mesmo com todas as dificuldades vivenciadas durante toda sua vida por serem homossexuais.

Ser *gay* na sociedade, para mim hoje em dia, é você representar um papel que não é fácil de ser representado. Existe um esteriótipo muito grande de como o *gay* é, de como ele age e acaba que a gente tem muito medo de ser esse esteriótipo, ao mesmo tempo não quer deixar de ser quem a gente realmente é, então é um grande paradoxo. (Entrevistado 4)

Ser *gay* na sociedade é conseguir viver minha sexualidade sem precisar esconder e ter vergonha de fazer nada que eu tenho vontade de fazer. As dificuldades que eu vejo são as mesmas que eu via quando eu era criança, durante muito tempo da minha vida e até hoje, a gente encontra pessoas que vão tentar fazer a gente sentir vergonha por ser diferente delas (Entrevistado 5).

Conforme o exposto tem-se claro que os entrevistados pretendem não se esconder mais, mesmo considerando os estereótipos dos *gays* perante a sociedade, de serem considerados diferentes. Porém, alguns se mostraram mais cautelosos e afirmaram que, além de tudo, ser *gay* acaba sendo um posicionamento político.

Na sociedade eu acho que ser *gay* é sempre um posicionamento político, a gente está sempre querendo e precisando lutar, precisando atender as expectativas da sociedade (Entrevistado 1).

Na sociedade, ser *gay* pelo menos na sociedade brasileira é muito complicado. Então, o brasileiro *gay* tem que agir de maneira bem cautelosa e ao mesmo tempo tem que se posicionar. Então, ser *gay* acaba sendo um posicionamento político, você tem que ser forte, duro, tem que ser cauteloso também por que ainda existe muita violência contra os *gays* (Entrevistado 2).

As percepções de que ser *gay* acaba sendo um posicionamento político são embasadas por Silva (2005), que relata que em certos casos a identidade *gay* é acompanhada pelo cunho político, justamente pela busca das conquistas de causas pelo referido grupo, considerado minoritário, em querer melhorar o modo como é visto pela sociedade. Assim, este fato foi constatado no relato dos entrevistados, onde afirmam a constante luta, o posicionamento e de serem firmes perante a sociedade, mesmo que seja de modo cauteloso.

Diante do exposto, é preciso considerar que no Brasil a questão dos diferentes tipos de orientações sexuais somente logrou maior visibilidade nas últimas décadas, por causa da consolidação do regime democrático, que abriu mais espaço e poder dos governos sem grande intervenção da Igreja Católica Apostólica Romana (ICAR) – ponto de referência moral e de conduta –, além do surgimento de novos tipos de famílias, das conquistas dos movimentos feministas, entre outros fatores (IRIGARAY, 2007).

Mesmo com a evolução no passar das décadas, ainda se vê presente no relato de alguns dos entrevistados a influência que a religião possui em relação à moldagem da sociedade para a não aceitação do indivíduo *gay*.

No meu caso, eu não vejo nenhuma grande dificuldade em ser *gay* na sociedade. Mas é claro que sempre existe o preconceito, presto atenção nas pessoas conversando, certos assuntos, principalmente ligados à religião, sempre tem alguma indireta ou brincadeira para alfinetar os homossexuais (Entrevistado 3).

Bom, ser *gay* para mim faz parte de uma natureza, eu não consigo pensar como seria ser uma pessoa na sociedade. Como é ser uma pessoa na sociedade? Você ter seus direitos, você ter os seus deveres. E para mim, ser *gay* é muito parecido. Claro que a gente tem uma cultura inteira calcada e baseada no catolicismo, cristianismo que na verdade condenam e que não reconhecem ainda o ser *gay*, o ser homossexual. Então, por conta disso, tem algumas dificuldades que outras pessoas de minorias que não são aceitas e que não são reconhecidas também sofrem. Então, por exemplo, quando eu me apresento *gay* em algum lugar, eu só o faço depois que as pessoas sabem qual o meu nome pelo menos, não dá para você fazer isso sem conhecer direito as pessoas, você não sai dizendo para todo mundo. E quando eu faço isso, eu faço tendo uma noção de quem está escutando, por que a gente sabe perceber isso (Entrevistado 7).



Conforme expresso por alguns dos entrevistados, ser *gay* faz parte da natureza, a pessoa nasce assim, e nenhum dos entrevistados tem problemas de aceitação em relação à própria orientação sexual e querem lutar pelos seus direitos, viver a sexualidade, mesmo que isso ainda não seja totalmente aceito por todos da sociedade.

Bem, o que ficou bem claro para mim desde que eu comecei a minha vida social sendo *gay*, na minha vida de verdade, que foi quando eu fiz 18 anos, eu pude perceber que ser *gay* na sociedade é superação. Então, eu sempre fui muito competitivo, sabendo que minha condição para a sociedade é de ser *gay*, eu sempre me cobrei muito mais e sempre estive muito disposto a superar os desafios. Em resumo de tudo isso, acredito que seja uma constante superação, na questão social e também na profissional (Entrevistado 6).

Alguns entrevistados também relataram o fato de que eles tiveram que adequar o comportamento, tendo em vista a aceitação e o estereótipo *gay* perante a sociedade. Assim, o comportamento era limitado, para não expor a orientação sexual, dependendo do lugar. De fato, de acordo com os entrevistados, muito se sabe de relatos de impactos em virtude de o indivíduo ser homossexual, porém, a questão da violência, discriminação e homofobia são extremamente dolorosas e marcantes na vida daquele que sofre alguma agressão desse tipo. E esses atos podem vir também da família, o que torna o processo ainda mais complicado. Neste sentido, questionados se já sofreram algum tipo de discriminação no âmbito social, alguns dos entrevistados relataram casos advindos da própria família.

Eu tive muita sorte na minha vida, eu acho. Agora não sei dizer se foi uma... um ato...foi né. Foi contra o fato de eu ser *gay*. Por exemplo, com a minha família, quando eu me revelei *gay* para eles, a minha mãe sofreu muito, chorou e perguntou se eu não tinha jeito e se isso não for entender como uma forma de preconceito, houve preconceito. A gente precisou conversar durante muito tempo, para hoje ela aceitar tudo (Entrevistado 7).

Na vida inteira, eu sempre sofri com isso. Um exemplo na vida, eu sofria com o preconceito da minha própria mãe, por ser afeminado desde criança. Ela

tentava corrigir a forma como eu me portava por que eu não era masculino o suficiente (Entrevistado 5).

As coisas que vem a minha cabeça são de quando eu era mais novo, alguns flashes passam pela minha cabeça, algumas piadinhas da própria família, meus próprios familiares. E como eu não era assumido na época, eu sempre vivia me escondendo. Quando eu era mais novo, eu sentia muito isso, mas hoje pelo fato de eu ter crescido, ser um adulto, pela situação que eu me encontro hoje e pelo círculo de pessoas que eu tento conviver mais, eu evito pessoas que eu sei que são homofóbicas e por isso eu não presenciei algo mais recente (Entrevistado 3).

Conforme o exposto, apenas um dos entrevistados relatou que sofreu algum tipo de discriminação, em lugares públicos, porém, não considerou as situações que vivenciou como algo grave.

Na rua, já ocorreram duas situações, mas nada grave demais também. Uma vez um segurança de um shopping quis separar um amigo meu e eu, só pelo fato da gente estar se abraçando, tivemos uma discussão com ele, mas não resultou em nada grave. A outra situação eu não lembro agora, mas também não foi nada demais (Entrevistado 2).

Por medo, seja da família ou para não sofrer com a discriminação, e como forma de proteção e para que a revelação da orientação sexual não viesse à tona, o homossexual se isola justamente para fugir do interesse da intimidade das outras pessoas (SIQUEIRA; FERREIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

Os entrevistados também relataram a utilização de estratégias para que a revelação da orientação sexual não ocorresse. No âmbito social tem-se algumas experiências dos entrevistados que deixam claras o isolamento como forma de proteção, bem como o agir de maneira diferente, a fim de adequar o comportamento perante o que se era esperado de um heterossexual na sociedade, além do fato de como eles lidavam com a sua orientação sexual antes de se assumir.

Então, antes de eu me assumir para minha família, eu sempre era muito quieto e ficava na minha, eu sempre fui muito sozinho, não gostava muito de brincar com os meus primos, tinha poucos amigos que me visitavam em casa, isso até uns dez anos de idade. Depois que eu comecei o ensino médio, eu

comecei a sair mais, só que quando entravam com o assunto sobre sexualidade e de pegar meninas, eu sempre tentava evitar, mas quando não tinha escapatória eu ia e pegava alguma menina, isso era só pra mostrar pro pessoal que eu estava pegando mas eu detestava, nunca gostei. Por isso eu sempre fui muito sozinho, gostava de ficar na minha, fazer as coisas sozinho e até hoje eu tenho os meus momentos que eu gosto de ficar sozinho, mas não é tão frequente quanto antes (Entrevistado 3).

Então, antes de eu me assumir com a minha família, eu sempre tentei ser o mais discreto possível e eu não falava muito sobre isso, tentava não transparecer e era um constante exercício, principalmente quando eu morava com a minha família, para não deixar, às vezes, transparecer algum trejeito ou alguma coisa perto deles. Eu não sentia que tinha obrigação de dar explicação para ninguém, então eu não mentia e nem nada para minha família, só escondia. Tanto que quando eu me assumi, foi quando esse assunto veio à tona, não precisei mentir (Entrevistado 4).

Sentia vergonha, uma negação constante por ser *gay*, até escolher ficar do meu lado, do que do lado que eu tava tentando defender, as mentiras dos meus pais e decidi escolher me aceitar. Pra esconder isso, eu pegava muitas meninas para tentar convencer as outras pessoas de que eu não era *gay*, mas eu não gostava, eu não estava tentando me convencer, eu sempre soube que eu era *gay*, eu só fazia isso para esconder das outras pessoas (Entrevistado 5).

A mesma forma de proteção foi encontrada na pesquisa de Ferreira (2007), onde uma das maneiras mais viáveis e que facilitava na hora de se esconder do interesse pela intimidade dos entrevistados por outras pessoas era de se manter afastado dessas pessoas, de se isolar, mantendo, assim, uma vida social mais reclusa, fazendo com que fosse mais difícil o acesso às informações que fossem de cunho pessoal, incluindo a orientação sexual.

Apenas um dos entrevistados manifestou que desde sempre lidou com a sua orientação sexual de forma muito natural e objetiva, não escondendo da família e amigos, e que nunca viu a própria sexualidade como um problema e nem problematizou o fato.

Em primeiro lugar, eu preciso deixar claro que eu nunca mantive em segredo a minha orientação sexual, nem mesmo antes de me “assumir”, na minha

vida particular e na minha vida profissional, eu sempre tive uma conduta de respeitar a opinião dos outros e que as pessoas também respeitassem a minha opinião. Confesso que pela minha forma de agir, de forma muito objetiva, as pessoas têm certo receio de se aproximar de mim, por isso eu não tive que criar um personagem para minha família, nem me esconder em relação a isso, sempre fui muito objetivo, cumpria com as minhas obrigações, executava o que eu tinha que executar dentro da minha casa e pronto, dava as satisfações que tinha que dar pros meus pais e pronto. Agora eu nunca cheguei pra eles e falei que estava saindo com meninas ou meninos, se beijaria uma menina hoje ou um menino amanhã, nunca precisei falar, pois eles sempre me respeitaram. Fez parte da minha educação que recebi em casa, respeitar o espaço do outro e eu confesso que isso me ajudou muito na minha vida pessoal (Entrevistado 6).

Conforme o exposto, tem-se aí o único dos entrevistados que realmente nunca se preocupou com limitação do seu comportamento, não necessitando lidar de uma forma diferente, sempre sendo muito natural a forma como ele tratou sobre a sua sexualidade, uma vez que o ambiente dentro de casa lhe era favorável, e seus pais sempre pautaram a educação e o respeito como pilares, fazendo do ambiente familiar um espaço onde ele nunca precisou mentir e muito menos criar um personagem para ser aceito.

Visando entender os fatores que os entrevistados levaram em consideração para se revelar para os familiares e amigos, no convívio social em geral e também como foi a experiência deles ao revelar, foram relatadas algumas experiências, que apontaram que, a princípio, a revelação foi dolorosa para os familiares, principalmente para as mães, mas que foi necessário para que eles se sentissem plenos e verdadeiros com eles mesmos e com as pessoas com quem são próximos.

Para minha família, o que pesou mais foi a questão da identidade, por que aquilo faz parte da sua identidade e até o momento que você não fala, você não está sendo verdadeiro, antes disso você não é verdadeiro e não sendo quem você realmente é. Então, falar foi importante para eu conseguir ter a minha identidade verdadeira, 100%. Foi muito doloroso para a minha mãe, que me criou sem a ajuda do meu pai e o medo dela do que meus avós achariam de toda a situação, a gente morava com eles na época. Minha mãe chorou muito e levou um tempo para aceitar e voltar a falar comigo sobre isso mas preferi ser verdadeiro do que continuar não sendo uma pessoa que eu não era (Entrevistado 2).

A gente sempre pensa que tá escondendo alguma parte importante da vida e acho que é importante se assumir, isso precisa acontecer por que as pessoas precisam saber essa parte de você, não é uma parte de você que não é importante, não é um gosto musical, alguma coisa que não faz diferença no dia a dia, é uma coisa que faz diferença e que faz parte de você. Então, isso é o mais importante, o que mais pesa na hora de se assumir. Na minha família, revelar foi difícil no começo, principalmente para minha mãe, ela teve dificuldade de aceitar, de entender, o desconhecido é muito amedrontador para as pessoas, para a família. Então, para ela foi uma situação nova, ela ficou com medo, por isso demorou um pouco para aceitar mas depois que ela aceitou, ficou tudo bem (Entrevistado 1).

Na minha casa, eu tive dificuldade com a minha mãe. Eu só cheguei nela e falei, mãe o negócio é o seguinte, eu sou um cara que não se relaciona com mulheres, eu prefiro me relacionar com homens. A reação dela foi muito ruim, ela ficou muito triste na verdade, ela começou a chorar e a gente conversou, eu falei para ela que ela não podia sofrer daquele jeito na minha frente e que aquilo iria me fazer mal e que ela tinha que tentar entender, mas de uma forma mais positiva. A gente conversou durante muito tempo e eu entendi que o sofrimento dela não era pelo fato de eu ser *gay*. Era pelo fato de como isso, na cabeça dela funcionava, isso funcionaria como uma pessoa que não teria família, que não teria apoio, que teria que lidar com muito preconceito, talvez até com violência, esse era o grande sofrimento dela, por que ela sempre teve muito respeito por mim e eu não tinha mudado. Então, foi uma coisa que doeu, mas foi construída aos poucos e que se transformou em uma quase não cicatriz, entendeu? E hoje ela é um modelo, até para os amigos dela que também descobrem que tem filhos *gays* (Entrevistado 7).

Eu decidi falar pra minha mãe e minhas tias por que aquilo estava me sufocando, me prejudicando, eu não conseguia me divertir com os meus amigos, eu não consegui sair. Eu tinha que ficar mentindo para minha mãe, pra eu conseguir sair, quando eu saía com elas, eu queria ficar longe, e isso era muito ruim, tava acabando com a minha relação familiar e eu decidi falar para elas tentarem me entender, participar mais da minha vida, na minha real situação. Conteí justamente para aliviar as tensões e melhorar meu relacionamento com elas (Entrevistado 3).

Por mais doloroso, os entrevistados, em geral, relatam que o fato de assumir que são *gays* era algo necessário para que fossem eles mesmos, sem criar um

personagem ou inventar histórias, a fim de melhorar a relação com os familiares, não sendo mais necessário o constante cuidado com o comportamento e em evitar assuntos relacionados à homossexualidade. Alguns passaram pela experiência de forma mais complicada, como, por exemplo, o sofrimento de familiares, e outros de forma mais tranquila. Neste sentido, após um período de adaptação, todos lograram a melhoria na relação com seus familiares. Um dos entrevistados, conforme o relato a seguir, deixa muito claro o alívio após a revelação – era como se fosse o começo de uma nova vida.

Antes de revelar pros meus pais, eu tinha muito medo, mas foi u grande alívio, eu tive a oportunidade de começar a minha vida, de verdade, essa foi a sensação que eu tive, de começar conseguir se eu mesmo (Entrevistado 5).

Em suma, na análise da referida categoria, percebeu-se a quantidade de dificuldades vividas pelos entrevistados por meio das suas experiências no convívio social. A seguir, na próxima categoria, tem-se as dificuldades no ambiente de trabalho, sendo consideradas as vivências e os efeitos percebidos pelos entrevistados ao se assumir na organização.

## **4.2 *Coming out* nas organizações**

A presente categoria abrange as percepções dos entrevistados em relação ao que é ser *gay* no ambiente de trabalho, as dificuldades percebidas, incluindo se já sofreram ou não com a discriminação. Aqui se levou em consideração os fatores pensados para revelar a orientação sexual perante os colegas de trabalho, como foi a experiência do *coming out*, se mudou algo na relação entre eles e se os participantes da pesquisa perceberam que, de algum modo, a revelação afetou (ou pode afetar) o seu crescimento profissional dentro da organização.

Na categoria anterior, foi descrito o que é ser *gay* com o foco no convívio fora do ambiente de trabalho. Nesta, tem-se a percepção no ambiente de trabalho, onde os entrevistados relataram que ser *gay* no ambiente de trabalho é muito complicado, que não querem “reforçar” estereótipos para que não desvalorizem o desempenho no trabalho, somente pelo fato do indivíduo ser homossexual.

Ser *gay* no ambiente de trabalho é todo dia se superar, de correr risco de não gostarem do seu trabalho, não pelo seu desempenho, mas pelo fato de você ser *gay*. Eu ainda acho que existe muito preconceito, claro que as pessoas têm evoluído, mas ainda existem muitas empresas, ainda mais no Brasil, empresas públicas que têm grande parte do seu quadro de funcionários possuem pessoas mais velhas, com pensamentos antigos e atrasados, essas pessoas acreditam que ser *gay* é um defeito. Como no trabalho as pessoas são mais contidas caso exista algum preconceito, aí passa menos riscos no ambiente de trabalho do que na sociedade em geral. No trabalho tendo em vista que a pessoa tem que seguir vários padrões, comportamentos de acordo com a ética, por isso acredito que os riscos sejam menores (Entrevistado 3).

No ambiente de trabalho, pode ser muito complicado por que você pode virar uma pessoa que na visão dos outros, é só isso, só visto como isso no trabalho e perder algum respeito, alguma empatia com o chefe é muito complicado (Entrevistado 1).

No ambiente de trabalho, eu acredito que é onde você deve ser mais cauteloso ainda por que envolve a questão financeira, você pode perder o seu emprego por causa da orientação sexual. Por isso você tem que saber lidar, saber conhecer quem são os seus empregadores, quem são os seus colegas de trabalho, para saber se você realmente pode ser livre ali dentro, ou não (Entrevistado 2).

De acordo com Amorim *et al.* (2012), por medo de sofrer algum preconceito, os *gays* no ambiente de trabalho podem evitar um relacionamento social com pessoas heterossexuais, para não acabarem revelando que são *gays*. E tendo em vista que grande parte da sociedade se declara heterossexual, os homossexuais se consideram minoria e podem acabar adotando os padrões e estilos de vida dos heterossexuais nas organizações, pelo medo de que possam ser prejudicados de algum modo.

Neste sentido, o entrevistado 2 relatou que se deve conhecer quem são os colegas de trabalho, para saber se ele pode ser livre ou não no ambiente laboral. E que caso perceba que o ambiente não é favorável, poderia ocorrer o que foi citado por Amorim *et al.* (2012): do indivíduo seguir os comportamentos heterossexuais apenas para se proteger. Tal ação também foi apontada pelos entrevistados no que tange ao convívio social, onde alguns apresentaram comportamentos diferentes daqueles que

gostariam, apenas para mostrar para os outros, sem gostar ou sentir nada do que estavam fazendo, acarretando na possível geração de um conflito interno no indivíduo, onde este arrisca não criar um personagem e ser ele mesmo, sem máscaras, ou se continua mentindo, somente pelo medo de sofrer com o preconceito.

No ambiente de trabalho, eu acho que reflete muito mais a questão das pessoas terem um estereótipo sobre como os *gays* são, eu pessoalmente tento que meu lado profissional, não entre no meu lado pessoal. Então, acaba que eu fico tentando não reforçar estereótipo em relação a minha pessoa no ambiente de trabalho, para que ninguém me julgue, porém ao mesmo tempo eu não quero ser uma pessoa que eu não sou, eu não quero colocar uma máscara. Essa é a grande dificuldade, você transitar por isso, entre se quem você é e ser um bom profissional, sem que você seja julgado por quem você é (Entrevistado 4).

Já alguns dos entrevistados mostram que mesmo com as dificuldades, para eles, ser *gay* no ambiente de trabalho é a mesma coisa que ser *gay* no convívio social, e mesmo que seja difícil, eles não se importam com essa denominação, pois acreditam que eles não tem problema por conta da orientação sexual, visam a superação, de ser quem realmente são e trabalharem para que sejam vistos pelo trabalho que desempenham e não somente pelo fato da orientação sexual ser diferente do que a orientação da maioria.

Então, pra mim, ser *gay* no ambiente de trabalho não faz muita diferença. As pessoas sabem que eu sou *gay*? Sabem. Mas isso faz alguma diferença no meu trabalho ou na forma como eu lido com a instituição: Não, nunca fez (Entrevistado 7).

Ser *gay* no ambiente de trabalho também é superação. Eu acredito e eu sempre tive essa sensação, de que eu iria me cobrar e tive a necessidade de me superar em relação às outras pessoas. Isso também ficou muito nítido quando eu consegui o meu primeiro emprego, por que até então eu não tinha nenhuma relação associada ao desempenho da minha função na época, relacionada a minha orientação sexual. Então, eu nem posso opinar em relação a isso no início. Mas depois de uns dois ou três anos, quando a minha orientação sexual ficou mais presente na minha profissão, cada vez mais eu me cobrei e procurei me superar (Entrevistado 6).



Em pesquisa realizada por Amorim *et al.* (2012), verificou-se que o ambiente de trabalho é uma extensão da vida dos entrevistados, o que muitas vezes acaba refletindo os comportamentos que são vividos por eles na sociedade. Assim, eles podem sofrer com alguma discriminação e preconceito dentro das organizações por causa da orientação sexual. E isso se deve pelo fato de grande parte das organizações serem tradicionais e conservadoras, onde os indivíduos que apresentam outro tipo de conduta que não é considerada padrão acabando ficando com receio de assumir quem realmente são.

Na presente pesquisa, alguns entrevistados relataram já terem sofrido com a discriminação no ambiente de trabalho, as experiências vividas, que envolveram o humor como forma de homofobia.

No ambiente profissional já sofri discriminação, ouvia algumas piadas do meu antigo chefe, que é evangélico, sempre que entrava o assunto sobre *gays* na sala, ele sempre soltava algumas frases bem homofóbicas, dizendo que não era coisa de Deus e que uma hora os *gays* pagariam por isso, dentre outras coisas sem nexo algum. Por conta disso, eu me senti muito acuado no começo desse trabalho e também já presenciei alguns comentários preconceituosos em relação a colegas que eu já tive no trabalho, colegas que na época já eram assumidamente *gays* lá na empresa e todos sabiam, eu já ouvi pelas costas deles, o pessoal fazendo brincadeiras pejorativas demais e menosprezando, sempre muito indireto e superficial, porém eu sempre enxerguei a maldade, vindo daqueles caras que são heterossexuais e bem machistas (Entrevistado 3).

No trabalho, eu sou abertamente *gay*, as pessoas sabem da minha orientação sexual. Eu sou analista de controle interno e lido com a gestão de perfis, em uma situação eu tava liberando uma funcionalidade que seria liberada para todos os perfis no meu setor, quando uma menina veio me perguntar sobre isso quando eu estava no setor com um bando de gente em volta, se realmente a funcionalidade seria liberada para todos, eu falei que iria liberar para todo mundo... Quando eu disse isso, um infeliz, muito triste e muito inseguro de si, deu uma risadinha dando a entender que eu queria liberar outra coisa para todo mundo e todas as pessoas em volta perceberam, ficou um silêncio e as pessoas ficaram mais constrangidas com a risadinha do que eu. Nessa situação, eu tentei fingir que eu não tinha entendido e eu me senti mais ou menos quando eu me sentia na minha infância, entendeu?

Eu não quis entrar naquela situação e nem combater aquela situação, eu preferi fingir que eu não tinha entendido, apesar de todo mundo que estava ali ter entendido o que aconteceu e eu deixei passar (Entrevistado 5).

Eu não tenho nenhuma experiência que seja marcante para mim, nada que tenha me atingido diretamente, nunca teve um dia que alguém me chamou de “viadinho”, por exemplo. Mas eu acho que isso é por que eu sou uma pessoa muito tranquila com isso e algo que eu não deixo que me incomode. Todo mundo já ouviu alguma piadinha de corredor, mesmo que não seja direcionada a você, essas piadinhas acabam ofendendo quando você escuta. Por exemplo, um cara no trabalho estava com uma garrafinha passando pelo corredor, alguém vai e faz uma piadinha em relação ao tamanho da garrafinha, só por que tem um formato fálico, acaba sendo uma brincadeira engraçada para eles, de certo modo isso me ofende. Eu acho infantil e as vezes até um pouco machista e eles ficam se zoando como se o outro fosse gay, só pelo fato de ter uma garrafinha com o formato fálico, entendeu? Direcionado a mim, não teve nenhum ato ou discriminação, o pessoal do meu trabalho é respeitoso comigo, mas esse tipo de piada de corredor acontece e isso sim acaba me ofendendo (Entrevistado 4).

A discriminação no ambiente de trabalho por meio do humor foi objeto de estudo de pesquisa realizada por Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010), onde concluíram que as piadas e ironias em relação aos gays naturalizam a homofobia, sendo algo que se pode rir por ter o respaldo da sociedade, desrespeitando e transformando aquele grupo em alvo de piadas pejorativas. E ainda, de acordo com aquela pesquisa, os heterossexuais usam do humor como forma de desqualificar os gays, limitando sua participação na vida corporativa, o que resulta em dificuldades para a trajetória profissional dos entrevistados.

Conforme o relato de um dos entrevistados, o fato do indivíduo fazer uma piada em relação ao homossexual, além de ser algo machista, também revela a insegurança por parte de quem faz a piada. A justificativa da discriminação, de acordo com Siqueira *et al.* (2009), é diretamente ligada à cultura machista, aos baixos níveis de escolaridade e à impunidade em relação a discriminação contra a comunidade LGBT. Tais fatores contribuem para a estigmatização do gay. Os motivos que levam à prática de atos homofóbicos também estão presentes na pesquisa de Ferreira (2007), ao apontar que em alguns casos, os homens heterossexuais assim o fazem para lograr a afirmação da própria sexualidade, para se sentirem mais seguros, para

reafirmarem para si próprios que não são *gays*, especialmente quando da insegurança da própria orientação sexual. Assim como no convívio social, no ambiente de trabalho, pelo medo de sofrer com a discriminação e o preconceito, e tendo em vista que muitas empresas ainda são mais tradicionais e conservadoras, os indivíduos *gays* também fazem uso de estratégias para esconder a orientação sexual, sendo uma delas a de se excluir, para evitar o interesse dos outros pela sua intimidade.

No trabalho, antes das pessoas saberem mais sobre mim e da minha orientação sexual, eu sempre fui muito recluso também, da mesma forma que fui na minha vida familiar. Então, eu sempre evitei que as pessoas se aproximassem muito na minha intimidade, justamente por conta disso, pra mim era um segredo que se eu revelasse, iria me atrapalhar (Entrevistado 3).

Com base nos relatos obtidos, apenas um entre os sete entrevistados apontou algum tipo de estratégia utilizada para esconder a orientação sexual no ambiente de trabalho: quatro deles afirmaram que desde o primeiro emprego não esconderam a orientação sexual e foram muito abertos em relação à questão – o que se mostra muito presente em suas respostas quando perguntados a respeito da experiência ao revelar para os colegas de trabalho sobre a sua orientação sexual.

No trabalho, como eu nunca neguei que era *gay*, não tive que me esconder ou não, sempre fui assumido para todos (Entrevistado 2).

Eu não cheguei a assumir no trabalho, eu sempre tratei como se fosse algo que não é diferente de outra parte da minha vida. Então, eu sempre citei a minha homossexualidade como qualquer outra característica minha, então, nunca teve um assumir no trabalho (Entrevistado 1).

O restante dos entrevistados afirmou que a experiência foi se dando de forma natural, com o passar do tempo, com pessoas que eles se sentiram mais à vontade e em um ambiente que foi proporcionando mais segurança para que houvesse a revelação da orientação sexual. E também foram explorados os fatores que foram decisivos para que eles fizessem a revelação.

No meu trabalho foi mais simples revelar por que eu construí uma carreira, eu trabalho há 22 anos na mesma empresa e com o passar do tempo, eu fui crescendo dentro da empresa, comecei a ter amigos são meus chefes, são coordenadores, pessoas com mais poder dentro da empresa do que eu e essas pessoas queriam conversar comigo, saber onde eu tinha viajado nas férias e eu sempre contava que havia viajado com meu namorado para tal lugar, sem ensaiar muito. O que me motivou a contar foi a amizade pelas pessoas, quando as pessoas se deixavam revelar para mim, eu me deixava revelar para elas, nunca foi ensaiado não. Houve casos de pessoas que me perguntavam diretamente, eu dizia que sim e perguntava se elas tinham algum problema com isso, e essas pessoas falavam que era apenas para saber e que não tinham nenhum problema com isso (Entrevistado7)

No ambiente de trabalho, a revelação se deu mais pela dedução, pelas conversas, brincadeiras e depois o assunto começou a evoluir, principalmente com meus novos chefes, com eles os assuntos sempre foram muito abertos com relação a isso, eles sabem de mim mas nunca precisaram me perguntar, sempre pelo que eles me perguntavam eu fui muito direto e claro em relação a isso, até pra conseguir a confiança deles. Eu me senti muito tranquilo e muito leve, hoje em dia a minha relação com meus atuais chefes e no ambiente de trabalho é excelente por que todos sabem de mim, me respeitam, sabem levar as brincadeiras, mas é claro que sempre tem aqueles que ficam mais afastados, que não são do meu ciclo direto no trabalho e sempre tem um preconceito e forma de tratar, mas eu não me importo mais (Entrevistado 3).

No ambiente de trabalho foi meio que involuntário, como tinham outros estagiários da UnB lá, na segunda semana um colega já havia contado por que algumas meninas perguntaram de mim para ele sobre mim, tinham se interessado e me achado bonito, ele foi e contou para elas que eu sou *gay* e acabou não sendo uma opção minha revelar, simplesmente aconteceu, mas em momento nenhum me recriminaram por causa disso, ninguém me falou nada e eu não fiquei envergonhado com a situação também, foi bem tranquilo na verdade, me poupou trabalho em relação a isso (Entrevistado5).

Além dos entrevistados que se revelaram por que o ambiente foi se mostrando confortável, também houve um entrevistado – o único que possui cargo de gestão – entre os sete que participaram da pesquisa que queria saber a reação da sua equipe

em relação a sua orientação sexual, bem como a forma como ele defendia o posicionamento de não tolerar discriminação no ambiente de trabalho.

O fator no trabalho que me levou a revelar foi justamente por causa da superação, eu queria saber como a minha equipe iria me receber em relação a isso, como eles iriam se comportar em saber que um gestor defendia de forma firme o respeito em relação a orientação sexual, independente se fosse a minha orientação sexual ou de qualquer outro funcionário da empresa. Na área da saúde, eu tenho muitos colegas que também são homossexuais e que não tem mais nenhum tipo de preocupação em saber o que as pessoas falarão, estão preocupados sim no crescimento profissional, preocupados em se superar profissionalmente, que é o que eu almejo e estou buscando hoje. Sabendo que todos da equipe sabem de mim, vejo que isso não me prejudicou de nenhuma forma (Entrevistado 6).

A maioria dos entrevistados não sentiu mudanças negativas no relacionamento com os colegas de trabalho, afirmando, inclusive, que a revelação melhorou a comunicação no ambiente de trabalho, que os indivíduos mais próximos se aproximaram ainda mais, fora aqueles que começaram a ser mais cautelosos em relação a assuntos voltados à temática LGBT. Em geral, destacou-se que o clima no ambiente de trabalho melhorou, os entrevistados se sentiram mais livres e sem a pressão anterior de ficar limitando comportamento (por exemplo, o que iriam dizer em relação a certos assuntos e compactuar com a homofobia em forma de humor). O mesmo fato foi abordado pelos entrevistados na pesquisa de Ferreira (2007), onde se deram muitos pontos positivos em se assumir no ambiente de trabalho, onde a existência da diversidade, visando o seu respeito, faz com que os colaboradores na organização abram caminho para que futuros trabalhadores possam conviver em um ambiente com uma visão muito diferenciada no que diz respeito à homossexualidade. E os principais efeitos de tal ação é lograr a conscientização, formação e mobilização dos indivíduos no ambiente de trabalho.

Mudaram, por que eu fiquei muito mais à vontade no ambiente de trabalho. Quando as pessoas acham que você é hétero, elas já assumem que você é aquele tipo de hétero “babaca” e vem com conversas idiotas que eu acredito que eu e vários outros gays não gostam de participar e nem tem paciência pra esse tipo de conversa, então meio que acabou filtrando as conversas das pessoas e esses idiotas não vinham mais conversar sobre mulheres, traição,

garotas de programa e coisas desinteressantes que normalmente héteros assim, falam entre si no trabalho, entendeu? Então, acabou sendo uma mudança positiva nesse quesito. As pessoas se sentem tranquilas de trabalhar comigo, é bem tranquilo na realidade, inclusive no setor que eu estou tem três *gays*, eu fui o primeiro a entrar e depois entraram mais dois. Hoje eu até brinco que o nosso setor tem preferência por *gays*, por que as “bichas” trabalham bem! (Entrevistado 5).

Isso é um pouco curioso, como não é falado tão abertamente por todo mundo, no meu ambiente de trabalho todos sabem e eu sei que sabem mas eu acabei deixando que isso fosse mais natural, as pessoas mais próximas a mim no meu trabalho, ficavam sabendo da minha vida e acabavam soltando isso para as outras pessoas de uma maneira natural, as vezes conversando comigo e perguntavam alguma coisa que transparecia que eu era *gay* para as outras pessoas. E todo mundo sempre foi muito natural comigo, algumas pessoas que eram próximas a mim, ficaram mais próximas ainda e isso não só aumentou a afinidade entre a gente, mas também a questão da comunicação no ambiente de trabalho melhorou bastante o relacionamento, isso tudo por que a gente acabava se conhecendo mais. Outras pessoas que eram mais distantes, mesmo sabendo, eu senti que acabaram não mudando comigo, sempre me trataram com o mesmo respeito e não faziam questão de transparecer que sabiam de mim, ao mesmo tempo não chegaram a mudar, ficou tudo normal (Entrevistado 4).

Conforme Ferreira (2007), as alterações de postura, na maior parte dos casos se deu para melhor, onde as pessoas envolvidas se tornaram mais parceiras e com mais confiança entre si, contribuindo na melhoria significativa do relacionamento interpessoal.

Dos sete entrevistados que contribuíram na presente pesquisa, apenas dois afirmaram que sentem alguma mudança nos colegas de trabalho por causa da orientação sexual assumida, mas nenhum gesto que atrapalhe o desempenho. De fato, percebeu-se que as mudanças se deram mais na postura dos indivíduos, e que às vezes aqueles acometidos de algum preconceito ou discriminação sentem um afastamento ou cautela em relação ao tratamento com eles, mas nada que tenha sido radical ou negativo.

Eu acho que 90% das vezes é tudo bem, comigo sempre foi tudo tranquilo. De vez em quando eu posso sentir o afastamento de uma pessoa ou outra,

mas não alguém que lida diretamente comigo diariamente, eu acho que todo mundo que lida comigo diariamente sempre aceitou muito bem, então eu acho que nunca foi um problema não (Entrevistado1).

Às vezes você percebe, pelo menos no trabalho, as pessoas tentam ser mais cautelosas quando se posicionam sobre certos assuntos. Mas geralmente é bem tranquilo, não percebi mudança, quando a pessoa sabe realmente que eu sou *gay* ou não. Então, não houve mudanças radicais (Entrevistado 2).

O zelo em relação aos assuntos da temática LGBT, após os colegas de trabalho saberem da orientação sexual, também foi identificado por Ferreira (2007) o modo dos indivíduos na abordagem dos temas ligados à homossexualidade no ambiente de trabalho, podendo ser de forma direta ou indireta.

Quando foram questionados em relação as barreiras que já enfrentaram ou que podem enfrentar por serem abertamente *gays* no ambiente de trabalho, quatro entre os sete entrevistados na presente pesquisa afirmaram que não encontraram nenhuma barreira por conta disso. Vale salientar que dois deles são funcionários públicos, os outros dois trabalham em empresas privadas, um no ramo da saúde e o outro no ramo da educação. Mas eles acreditam que possam existir barreiras em outros ramos e em outros órgãos públicos.

Como eu sou servidor público, eu vejo que aqui não é um problema muito grande, nesse sentido sou privilegiado. E além de eu ser servidor público, eu trabalho na área social e na área de políticas sociais. As pessoas nessa área, naturalmente, já aceitam mais, inclusive já tive chefes homossexuais e isso nunca foi um fator. Eu acredito que em outras áreas do próprio serviço público e no serviço privado, eu acho que isso é um problema muito grande e que influencia sim, muito (Entrevistado 1).

Isso depende mais do chefe de cada pessoa e também do tipo de trabalho dela. Eu que sou funcionário público, no meu trabalho, independente de eu ser *gay* ou não, não promove a questão do crescimento profissional. Mas eu sei que existem outros tipos de trabalho que você pode assumir algum cargo de confiança, no caso do serviço público, pode influenciar muito. Então, cada situação é um caso, no meu trabalho o fato de eu ser *gay* não faz diferença de qualquer maneira (Entrevistado 2).

Não, eu trabalho em uma escola e tem muito *gay*, não tem mais do que hétéros, mas tem muitos *gays* lá. Educação é um ramo que atrai muito essas pessoas, pessoas *gays*, não sei por que. Mas eu nunca tive problema com isso, não em específico não (Entrevistado 7).

Eu nunca encontrei nenhuma barreira profissional pelo fato da minha orientação sexual, nem quando ela não estava em cheque na mesa e nem agora que todos sabem sobre mim (Entrevistado 6).

A situação supramencionada também foi constatada na pesquisa de Neto, Saraiva e Bicalho (2013), onde o lugar que possui muitos indivíduos homossexuais e simpatizantes torna a revelação da orientação sexual mais fácil, melhorando as relações interpessoais e não se encontrando barreiras em relação ao crescimento profissional.

Complementando a ideia dos pesquisadores, Ferreira (2007) constatou que, com a carreira mais estável – algo comum entre os entrevistados da presente pesquisa –, eles não sofrem com ameaças em relação à manutenção do emprego, de perder a posição na empresa por causa da orientação sexual e nem sofrer perseguição. De fato, a maior parte dos entrevistados que trabalha para o governo brasileiro não apresentou sinais de que a orientação sexual era um limitador para o crescimento profissional.

Outros três partícipes da pesquisa apontaram que podem encontrar barreiras em relação ao crescimento profissional, destacam o futuro, cargos mais altos dentro da empresa, como uma diretoria ou gerência. Dois deles trabalham em organizações privadas, um no ramo da comunicação e o outro no financeiro, o terceiro é funcionário público, em uma empresa do ramo da aviação.

Não, eu não acredito que isso me atrapalha de maneira nenhuma, tanto que já cheguei a ser promovido algumas vezes desde que eu entrei no trabalho. Eu só acho que talvez a longo prazo, em cargos mais altos, em cargos de diretoria, eu sinto um bloqueio que eu crio, não que as pessoas diretamente vão mudar comigo mas por que talvez eu vá ficar com receio de me sentir vulnerável mas eu acho que na empresa que eu trabalho isso não é um problema. Tanto que um dos meus diretores é assumidamente *gay*, as pessoas sabem disso e respeitam muito (Entrevistado 4).



Eu tenho medo de que a minha orientação sexual possa influenciar, porque é muito fácil agora enquanto eu sou analista e não tenho nenhum cargo em vista. Mas eu tenho medo na realidade que possa atrapalhar eventualmente um crescimento maior dentro da empresa, mas isso pode ser apenas besteira da minha cabeça (Entrevistado 5).

A primeira barreira que eu vejo é o preconceito, principalmente no meio público, no meu caso, os chefes e pessoas do alto escalão sempre são pessoas com mais idade e pensamento atrasado e preconceituoso, são pessoas que podem ir contra você, só pelo fato de você ser *gay* e não levar em consideração o bom trabalho que você desempenha, eu acho que ainda existe isso. No meu trabalho, eu ainda não consegui encontrar nenhuma dificuldade pelo fato de eu ser *gay*, inclusive depois que as pessoas ficaram sabendo de mim, a situação melhorou, consegui crescer mais ainda lá dentro. Então, a principal barreira que eu vejo é o preconceito e que são as pessoas que podem me julgar só pelo fato de eu ser *gay*, isso que me preocupa e delas me restringirem até onde eu posso crescer, mas isso no caso de cargos mais altos (Entrevistado 3).

Para evitar que a discriminação e o preconceito não sejam mais limitadores, seja do crescimento profissional, do comportamento, da qualidade de vida dos indivíduos *gays* nas organizações, de acordo com a percepção dos entrevistados, o que contribuiria para que a discriminação continue existindo no ambiente de trabalho é o fato de que se as organizações em que eles trabalham possuem políticas para evitar a discriminação, bem como a promoção da conscientização dos trabalhadores da organização em relação à temática LGBT, e como tais práticas seriam recebidas pelos trabalhadores e se surtiriam efeitos positivos no gerenciamento da diversidade na organização em que trabalham.

Eu acredito que o que contribui para que exista a discriminação é pela impunidade, as pessoas acharem que é só uma piada, uma brincadeira. Por exemplo, o cara que riu naquela situação que eu descrevi antes, ele me procurou depois e me falou que achava que eu era que nem um outro funcionário *gay* que trabalha lá na empresa, que aparenta ser mais afeminado e que as pessoas brincam com ele, fazem piada de “viado” com ele, terminou o assunto dizendo que como eu não sou que nem o outro menino, disse que comigo não daria mais para fazer esse tipo de piada e ele não consegue perceber a real diferença, o discurso dele tá errado, não preciso nem explicar

o porquê, não é que ele não possa fazer esse tipo de piada comigo e não é pelo fato do outro menino abaixar a cabeça e deixar que ele faça esse tipo de piada, esse discurso mata pessoas, essas piadas afetam o psicológico, auto estima e o bem estar das pessoas... (Entrevistado 5).

De fato, a impunidade faz com que a discriminação continue existindo, e tais atos ferem de forma muito dolorosa quem sofre com eles, podendo acarretar consequências irreversíveis. Mas, na opinião da maioria dos entrevistados da pesquisa, o que faz com que os atos continuem dentro das organizações, sejam públicas ou privadas, é a falta de informação dos colaboradores em relação à temática LGBT.

O que mais contribui para que a discriminação exista é a questão do desconhecido. No ambiente de trabalho, existem vários tipos de pessoas que tem passados diferentes, tiveram uma educação diferente uma das outras. Então, eu acho que aquela questão do conceito da palavra preconceito, que a pessoa tem um pré conceito por que ela desconhece, ela não conhece bem pessoas que são *gays* e acaba tendo ideias diferentes do que realmente seja, muitas pessoas a partir do momento que tem o convívio com uma pessoa homossexual, ela acaba mudando. Então, eu acho que seja medo do desconhecido mesmo. Quando geralmente tem alguém *gay* no ambiente de trabalho, o resto dos colegas de trabalho já são pessoas mais tolerantes por que já estão acostumados com aquela pessoa, sabem que não é nada demais, que é uma pessoa normal como qualquer outra (Entrevistado 2).

Todo tipo de discriminação, na família, na sociedade, nas religiões, ambiente de trabalho e em qualquer tipo de lugar, a discriminação existe porque não existe informação, as pessoas muitas vezes não sabem o que é realmente ser *gay*. Então, a discriminação existe porque as pessoas enxergam o diferente e não reconhecem aquilo como normal, apenas como diferente (Entrevistado 7).

A principal razão para contribuir que continue existindo a discriminação no ambiente de trabalho é a falta de informação, a insistência das pessoas em continuarem ignorantes, muita gente tem preguiça de ir atrás, de saber das coisas e acabam indo pela opinião mais fácil. Até hoje eu vejo comentários aleatórios de pessoas que ainda falam que ser *gay* é um pecado, todo mundo já ouviu isso, eu acredito que isso é uma ignorância (Entrevistado 3).

Tendo em vista as respostas dos entrevistados, em sua maioria, atribuíram a falta de informação como fator decisivo para a ocorrência da manutenção da discriminação contra homossexuais no ambiente de trabalho. Os entrevistados também foram questionados sobre a existência de algum tipo de ação preventiva ou política de educação e conscientização na organização em que trabalham. Neste sentido, seis dos sete entrevistados afirmaram a inexistência de políticas preventivas em suas organizações, sejam públicas ou privadas, muito menos a educação dos trabalhadores em relação à temática LGBT. O único que relatou a existência de alguma informação sobre a questão apontou a divulgação de um direito do homossexual que foi divulgado na empresa.

A única política que eu vejo em relação a prevenir um pouco a discriminação, é o fato da empresa aceitar o casamento *gay* e ela aceita essa união, se eu levar algum comprovante de união estável, eu posso ter meu esposo como meu dependente no plano de saúde e isso é um passo pra se acabar com o preconceito (Entrevistado 3).

Ao serem questionados se eles acreditam que políticas direcionadas para à conscientização e educação dos trabalhadores em relação à temática LGBT poderiam ter efeitos positivos na organização e gerenciar de melhor forma a diversidade, a maioria dos entrevistados concordaram e afirmaram que acreditam que políticas assim seriam extremamente positivas; outros acreditam que tais práticas seriam amplamente aceitas pelos colaboradores da empresa em que trabalham; e outros relataram que seria algo um tanto complicado, pelo fato dos indivíduos ainda se mostrarem conservadores; e, por último, tem-se aqueles que acreditam que este tipo de política fosse inserida com cautela, aos poucos.

Eu acho que seria meio difícil implantar esse tipo de política por que toda vez que você quer implantar algum tipo de política que visa mudar algum comportamento das pessoas, elas geralmente não recebem muito bem por que acreditam que o comportamento que eles estavam tendo antes, já era normal. Por isso eu acho que poderia sim ter algum tipo de barreira, das pessoas não quererem se envolver com isso e de acharem que não precisam desse tipo de política (Entrevistado 2).

Eu acho que é um processo que é complicado, por que você vai ter que mudar a cultura organizacional, então acredito que sempre que tenha que ter um apoio das chefias, principalmente dos gestores, eles quando compram os projetos, os empregados acabam tendo mais facilidade de comprar também (Entrevistado 1).

Hoje, na empresa que eu trabalho, essa temática poderia surtir de primeira um impacto, porque apesar de muitas pessoas serem tranquilas, elas ainda são pessoas conversadoras no geral. Essa temática tem que ser tratada de uma forma mais tranquila, se “explodir” esse tema na cara das pessoas, eu acredito que causaria estranheza (Entrevistado 3).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2014), as empresas que valorizam os seus funcionários possuem políticas de valorização da diversidade e promoção dos direitos humanos. Estas podem até perder clientes que não concordem com o posicionamento da empresa, mas lograram o alcance de maior sucesso no recrutamento, na melhoria da comunicação entre os trabalhadores e no relacionamento com a grande parte dos *stakeholders*. E citam ser papel da alta liderança de uma organização defender e fortalecer a identidade organizacional, apresentando os valores e abolindo a discriminação.

Destarte, a presente categoria tem como objetivo verificar se o *coming out* na organização está diretamente ligado à satisfação no trabalho dos entrevistados. Tendo em vista as respostas dos entrevistados, todos concordaram que existe uma ligação direta entre a revelação da orientação sexual e o aumento da satisfação, qualidade de vida e felicidade dentro da organização. Em seus depoimentos, se mostram livres, não limitando mais comportamentos, podendo ser quem realmente são – fator-chave para que se sintam satisfeitos nas organizações em que trabalham, independente da organização ser pública ou privada.

Totalmente, sim! Por que, meu filho, quanto mais próximo de você mesmo ou da sua vontade, quanto mais próximo você estiver das coisas que você quer fazer de fato, é melhor e é inevitável a melhoria da qualidade da sua vida quando você faz as coisas sendo quem você realmente é e não escondendo isso de ninguém, por isso eu acredito que tenha uma total relação (Entrevistado 5).

Existe sim, quando as pessoas sabem de você e te respeitam, as pessoas acabam quebrando essa barreira e o preconceito, passam a te ver mais como um profissional e não te julgar pela orientação sexual. Acredito que tem total relação, quando você tá em um ambiente de trabalho que as pessoas te aceitam, isso tudo fica ótimo, o ambiente de trabalho fica bem, você cresce e você quer ir trabalhar, tem tudo a ver (Entrevistado 3).

Tem relação sim porque no ambiente de trabalho é onde você passa a maior parte do seu dia praticamente, 40 horas na semana e você tá lá o dia inteiro convivendo com aquelas mesmas pessoas. Então, a partir do momento que você está se escondendo essa parte de você, você não está vivendo normalmente, você vai passar praticamente o dia inteiro em um lugar onde as pessoas não sabem quem você é, então eu acho que tem influência nesse sentido (Entrevistado1).

Com certeza, a relação é 100%, por que ao mesmo tempo que você está sendo verdadeiro, sendo você mesmo, a sua satisfação vai ser de acordo com aquilo, vai ser proporcional a sua satisfação. Então, se você está sendo verdadeiro, você vai ser mais satisfeito no ambiente de trabalho, com certeza (Entrevistado 2).

Com certeza, eu acho que se você vive no ambiente de trabalho que você pode se sentir tranquilo para ser a pessoa que você é, esse ambiente fica muito mais confortável e você consegue ter uma produtividade muito maior, você consegue se relacionar melhor com as pessoas. Enfim, você consegue ser o profissional que você é, porque você se sente confortável naquele ambiente (Entrevistado 4).

Nos relatos dos entrevistados, a pesquisa percebeu o alívio advindo da revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho, onde agora eles podem ser eles mesmos, sem ter que criar algum personagem e limitar o comportamento. E o efeito direto de tal ação é o aumento da produtividade, do desempenho, da qualidade de vida, da satisfação no trabalho. Neste sentido, todos apresentaram efeitos positivos de que se assumir faz as pessoas conhecerem o verdadeiro “eu” – o que é muito importante, tendo em vista que eles passam grande parte de seus dias no ambiente de trabalho e na companhia de seus colegas da organização.

Além disso, um dos entrevistados relatou que como educador, ele acredita que o trabalho dele, por ele ser *gay*, é muito diferenciado – ele engloba em seus

ensinamentos o respeito e a tolerância em relação às minorias; e que além de conseguir ser mais satisfeito sendo ele mesmo, ele consegue passar uma mensagem importante para seus alunos, independente de qual for a idade deles.

Pessoalmente, sim porque eu acho que você só consegue ser satisfeito num trabalho se você consegue exercê-lo sendo como você é. E por exemplo, eu acho que o fato de eu ser gay faz do meu trabalho diferente, eu me preocupo com minorias, eu ensino crianças e adultos, quando as discussões a respeito disso acontecem, eu tento levar a discussão de uma forma mais positiva, mostrando que a diferença não é razão para nenhum tipo de violência ou qualquer outro tipo de sentimento ruim, então isso acaba ajudando. Eu imagino que eu ajude e para mim é gratificante, porque eu não preciso me esconder (Entrevistado 7).

No caso dos entrevistados da presente pesquisa, assumir a orientação sexual no ambiente de trabalho foi algo extremamente positivo, melhorando de forma significativa a satisfação e a forma de agir dos entrevistados, além de tornar as relações interpessoais mais sinceras, com mais confiança, gerando uma melhor comunicação com os seus colegas de trabalho. O importante foi ver que ao valorizar e assumirem quem realmente são, o peso de se esconder impulsionou a se tornarem os profissionais que queriam ser.

### **4.3 Direitos LGBT**

Em relação aos direitos LGBT, civis e trabalhistas, apenas dois dos entrevistados da presente pesquisa concordaram que mesmo sendo uma luta difícil, a questão tem evoluído com o passar do tempo – fato que não se deve aos representantes políticos.

É uma luta difícil, mas que evolui. Muita coisa boa tem acontecido, muito vagarosamente, mas tem acontecido, principalmente por causa da justiça por que a gente não pode depender muito do legislativo, infelizmente. O legislativo é muito grande, muito diverso, muito difícil de entrar em um acordo. Agora a justiça brasileira tem feito avanços nesse sentido, baseado em constituição e em artigos mais gerais, eu acho isso importante, eu reconheço isso. Eu já usei desses direitos, pois eu já fui casado e já me separei, como qualquer outra pessoa (Entrevistado 7).

Eu acho que se avançou muito, mas ainda tem muitas barreiras para se ultrapassar, principalmente na política brasileira que é muito voltada para interesses religiosos, você sempre vê que os políticos usam um embasamento religioso e tomadas de decisões, leis, favorecendo religiões e políticos religiosos, eu acho isso uma regressão. Você vê esses religiosos indo contra a educação sexual nas escolas no Brasil e em algumas escolas ainda é permitido o ensino religioso, isso é um erro. Eu acho que as pessoas devem sim ter liberdade para escolher sua religião, mas devem também ter uma noção de como tratar o seu semelhante, as decisões desses políticos religiosos gera uma regressão e impedindo do alcance de mais direitos para os *gays* (Entrevistado 3).

No campo dos direitos civis, eu acho que a luta é muito complicada, os direitos que a gente conseguiu não foram pela via legislativa, muitos deles foram pela via executiva ou pelo judiciário (Entrevistado1).

A impressão que eu tenho é que avançamos muito em termos de direito nos últimos anos. Eu sinto que apesar de não existir uma punição muito clara para a homofobia e a questão dos direitos civis ainda ser um pouco turva, eu não sei como funciona a questão da adoção de crianças, por casais *gays*, por exemplo, mesmo podendo ter uma união estável. Eu sinto que tem avançado, num país que a gente vive, onde pouco tempo atrás ainda não lidava bem com a questão do racismo, não havia punição e hoje já se trabalha melhor em punir as pessoas que discriminam por causa da raça da pessoa, então eu acho que os passos são lentos, mas acredito que as coisas vão melhorar em relação a causa LGBT (Entrevistado 4).

De acordo com Ferreira (2007), o desinteresse dos políticos em relação à aprovação das leis voltadas aos direitos dos *gays* se deve a repercussão social acarretada por conta da aprovação de leis em benefício daquela população, conforme a comoção contrária de instituições patriarcais que tentariam barrar e com o intuito de conseguir desarticular a possível aprovação de ditames que referendassem os indivíduos em questão.

Hoje em dia, é possível observar no relato de um dos entrevistados que a bancada religiosa no Congresso Nacional é atualmente a maior responsável pela desarticulação de leis que venham a conceder algum direito aos homossexuais. Neste sentido, é notório que não se consegue nem aprovar uma lei (em âmbito nacional) que proteja os homossexuais da discriminação. Assim como foi possível

observar nos depoimentos dos entrevistados, com o passar dos anos, alguns direitos que há muito tempo eram pauta do movimento LGBT (casamento igualitário, adoção, inserção do companheiro no plano de saúde, por exemplo) e outras reivindicações expostas na pesquisa de Ferreira (2007), já foram conquistados, mas não pela via legislativa.

Para que exista uma constante sensibilização em relação ao movimento LGBT e sua pauta de reivindicações, é importante o engajamento amplo da comunidade LGBT. Neste sentido, os entrevistados, sendo questionados se consideram que são engajados na luta social pela conquista de seus direitos, demonstraram que não são engajados de forma ativa, e alguns deles não sabem exatamente quais são os seus direitos civis e trabalhistas; outros afirmam ser engajados na *internet*, compartilham alguma informação, mas justificam que não são engajados por falta de tempo.

Eu sou meio engajado, mas da *internet*, compartilho as coisas e me decepciono. Mas eu já fui engajado a ponto de frequentar audiências, de ir no Congresso, de tentar me inteirar melhor sobre o assunto para até tentar lutar e defender mais meus direitos. Hoje em dia eu não faço mais isso por uma questão de tempo (Entrevistado 4).

Eu não sou engajado, confesso que não sou. Eu acompanho, mas não participo de nenhum movimento social ou político em relação a isso (Entrevistado 2).

Os direitos civis dos homossexuais, eu acompanho de forma muito superficial, soube da aprovação do casamento igualitário, mas sei muito superficialmente, me considero apenas espectador dessas notícias. Sobre eu ser engajado, eu deixo muito a desejar, não me considero ativista. Mas pretendo futuramente me envolver mais com o assunto (Entrevistado 6).

Não sou muito engajado apesar de eu compartilhar algumas coisas nas redes sociais, mas eu não me considero engajado, esse é um problema. Mas de alguma forma eu tento minimizar, geralmente quando eu vejo algo que cause muito problema em relação a preconceito, eu compartilho nas redes sociais, mas acabo fazendo pouco, não tanto quanto eu queria, mas quero me engajar cada vez mais (Entrevistado 3).



Eu nunca me engajei a ponto de lutar, eu não faço nada além de ir em uma parada *gay*, fazer volume, para apoiar esses pedidos. Diretamente, eu nunca me engajei, mas deveria, acho importante (Entrevistado 7).

Mesmo todos os entrevistados serem assumidos para seus familiares, no ambiente de trabalho, eles não se consideram engajados de forma ativa, e o máximo que eles fazem é compartilhar matérias na *internet*. Neste sentido, um deles relatou que já foi para a parada *gay* fazer volume, mas que não se considera engajado. Assim, é possível perceber nos relatos que eles possuem a vontade de se engajar, lutar mais pelos seus direitos, e também fica claro que mesmo com o avanço dos direitos, alguns não sabem nem quais são os direitos que possuem.

Mesmo sendo gestor da empresa, vou confessar pra você que eu realmente não sei quais são os direitos trabalhistas relacionados aos homossexuais, despertou meu interesse e vou pesquisar quais são esses direitos. E como gestor, quero ser um exemplo para os colaboradores assumidamente *gays* da minha organização. (Entrevistado 6).

Dentro da organização, eu não me considero engajado, me considero oprimido e calado, não luto e não falo nada, mas na vida sim, eu aprendi com os meus próprios preconceitos e consigo reconhecer os preconceitos que eu consegui me livrar, presente nas outras pessoas, mas eu não participo da militância. Mas na minha vida, se eu conheço uma pessoa e converso um pouco com ela, eu já tento ir desconstruindo, no meio *gay* existe muito preconceito, também tem que se trabalhar isso, a desconstrução do preconceito contra o afeminado, esse foi o aprendizado que eu tive e eu quero passar para os outros (Entrevistado 5).

Diante do exposto, apenas um dos entrevistados relatou que apesar de não participar de nenhum movimento social, atua na vida pessoal, conversando com as pessoas que conhece, e que quando percebe algum preconceito que ele mesmo já teve, conversa com a pessoa com o intuito de informar, desconstruir aquela opinião. Neste sentido, de acordo com Ferreira (2007), ele possuiria um engajamento relativo e individual, pois atua dentro do seu ambiente de inserção, tendo em vista eliminar preconceitos, informar e, de certo modo, ajudar a comunidade LGBT.

A maioria dos entrevistados consideram que a informação é um grande aliado na hora de diminuir o preconceito, seja no ambiente de trabalho ou no convívio social.

Apesar disso, a maioria deles não se informa e nem é engajado em relação à conquista e luta dos seus próprios direitos. Mesmo que eles demonstrem a vontade de se engajar futuramente, se vê que a atual situação não colabora em nada para que mais direitos sejam conquistados e que uma lei que criminalize a homofobia seja aprovada, por exemplo.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Os indivíduos da comunidade Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros (LGBT) são parte da força de trabalho existente no Brasil. Neste sentido, mesmo com muitos estudos relacionados à diversidade cultural nas organizações, os estudos com o foco nos indivíduos LGBT ainda precisam ser ampliados. Na realidade brasileira, onde se tem elevada taxa de violência contra homossexuais, é de extrema importância que mais estudos sejam realizados para, além de gerar conhecimento em âmbito acadêmico, sensibilizar a sociedade em relação à referida temática. Por causa do preconceito e por medo de sofrer com a discriminação, não são todos os indivíduos da comunidade LGBT que decidem revelar a orientação sexual no ambiente de trabalho, uma vez que muitos preferem se isolar e não deixar que os colegas de trabalho saibam sobre qualquer aspecto da sua intimidade.

Tendo em vista a importância da temática apresentada, o presente estudo teve como objetivo geral **analisar os efeitos do *coming out* do indivíduo gay nas organizações contemporâneas**. O objetivo geral foi atingido tendo em vista o alcance dos objetivos específicos da pesquisa: 1) analisar a trajetória pessoal e profissional do entrevistado; 2) verificar como são as relações profissionais com os colegas de trabalho, entre os entrevistados do setor público e do setor privado; 3) analisar se houve problema na ascensão em suas carreiras devido à orientação sexual; 4) verificar se existe relação entre a revelação da orientação sexual e a qualidade de vida no ambiente de trabalho; 5) verificar se existem ações específicas em relação à prevenção a atos de homofobia nas organizações onde os entrevistados trabalham e propor ações de prevenção de tais atos; 6) propor ações para o gerenciamento da diversidade e do incentivo ao processo de *coming out* nas organizações. As considerações à respeito dos objetivos específicos da pesquisa estão organizadas de forma cronológica a seguir.

Ser *gay* na sociedade é ser verdadeiro com a orientação sexual, mesmo que aquele indivíduo seja considerado uma minoria e não seja plenamente aceito na sociedade em geral. Neste sentido, faz-se importante que o indivíduo *gay* enfrente e se posicione perante as dificuldades que se apresentam. Grande parte da sociedade ainda possui um estereótipo de como são os *gays*, nutrindo um preconceito contra

os indivíduos homossexuais. Assim, muitos homossexuais agem de forma cautelosa para evitar a discriminação, moldando e limitando o próprio comportamento.

Nos últimos tempos, ser *gay* tem sido considerado um posicionamento político por conta da constante luta por direitos, da firmeza pelo seu posicionamento perante a sociedade, mesmo que seja de modo cauteloso.

Atualmente ainda se vê que a sociedade brasileira continua muito ligada à religião, como molde de comportamento para grande parte da sociedade. Neste sentido, tem-se aí, conforme os partícipes da pesquisa, a não aceitação do indivíduo *gay*, mesmo que ser *gay* faça parte da natureza da pessoa, não sendo uma escolha. Mesmo com esse cenário, o importante é não ter problemas de aceitação em relação à própria orientação sexual.

Com o medo da discriminação, alguns homossexuais preferem seguir comportamentos heterossexuais ou se isolar como forma de proteção, para que continuem mantendo segredo em relação à própria orientação sexual, com medo da reação dos familiares, amigos e colegas de trabalho. Mesmo que a reação das pessoas seja dolorosa ao descobrir a orientação sexual do indivíduo *gay*, os indivíduos aqui entrevistados julgaram necessário passar pelo referido processo, a fim de que os *gays* consigam ser eles mesmos, sem limitação de comportamento, pondo um fim aos mais variados tipos de mentiras existentes.

No ambiente de trabalho, a dinâmica é a mesma, ou seja, alguns indivíduos *gays* são confiantes o suficiente para tratar, de modo natural, sobre a sua sexualidade no trabalho. E mesmo tendo em vista a discriminação e o preconceito, outros indivíduos *gays* esperam para ter certeza que as pessoas serão receptivas a respeito de sua orientação sexual, ou seja, buscam analisar se o ambiente de trabalho é respeitoso e, assim, começam a conversar sobre o assunto com pessoas mais próximas. Mas, se não for o caso, eles podem acabar evitando o relacionamento com os colegas de trabalho como forma de proteção.

Destarte, nem todos os ambientes de trabalho e todos os indivíduos são receptivos com o indivíduo homossexual. A discriminação mais presente nesse tipo de ambiente se dá por meio do humor – de piadas que visam diminuir o homossexual e deixar o indivíduo fragilizado perante os outros. A discriminação pelo humor, do ponto de vista dos entrevistados, é respaldada pela sociedade, que ainda é considerada machista; e esse tipo de piada aponta o preconceito e a insegurança de quem a faz.

A continuação desse tipo de discriminação e preconceito no ambiente de trabalho, na ótica dos entrevistados, se deve também por causa da falta de informação dos indivíduos, bem como da impunidade, tendo em vista que a maioria dos entrevistados relatou que não tem conhecimento se as empresas aos quais trabalham possuem políticas de prevenção e punição de atos homofóbicos. Os entrevistados também afirmaram não saber se as empresas possuem políticas de conscientização e sensibilização em relação à temática LGBT, mas que políticas assim teriam efeitos muito positivos, ajudando a organização no gerenciamento da diversidade. Alguns acreditam que tais políticas seriam amplamente aceitas, e outros acreditam que seriam complicadas para se implementar. Neste sentido, o diferencial seria se a liderança da empresa ajudasse e internalizasse em seus valores as políticas em questão.

A maioria dos entrevistados não chegou nem a esconder a sua orientação sexual para os colegas de trabalho. Já alguns, com o tempo, foram se sentindo mais confortáveis e a revelação se deu de forma natural, uma vez que se estavam mais confortáveis e seguros para fazer a revelação. E após a revelação, em consenso, a maioria dos indivíduos *gays* logrou melhor comunicação com os colegas de trabalho, o clima no ambiente de trabalho ficou ótimo, não era mais necessário sofrer com a limitação do próprio comportamento e tampouco compactuar com a homofobia na forma de humor. Em alguns casos, houveram situações de mudança de comportamento com os entrevistados devido a sua orientação sexual, mas nada considerado grave e nem que atrapalhasse o desempenho na organização.

Em relação à carreira, nenhum dos entrevistados encontrou problemas até o momento no que diz respeito ao crescimento profissional, porém, a maioria deles não está em cargos de liderança e gestão nas organizações em que trabalham. Alguns deles tem medo de que não cheguem a cargos mais altos por conta do preconceito que possa existir na alta cúpula das empresas, e que essas pessoas acreditem que o indivíduo homossexual não é qualificado o suficiente, em vista de sua orientação sexual, desconsiderando o seu desempenho na empresa.

O fator-chave da pesquisa foi a verificação de que todos os entrevistados acreditam que passar pelo processo de *coming out* está diretamente ligado ao aumento da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), do desempenho, da produtividade e da melhoria da comunicação com os colegas de trabalho, gerando, assim, muitos efeitos positivos. De fato, percebeu-se que ao valorizar e assumir quem realmente

são, o peso de se esconder impulsionou a se tornarem os profissionais que queriam ser.

É importante ressaltar que na última década houve avanços na conquista de direitos de LGBT, mas estas não se deram pela representatividade no Congresso Nacional, e sim via Poder Judiciário. Mesmo com os altos índices de violência em relação aos homossexuais, ainda não existe uma Lei federal que vise punir ações consideradas homofóbicas. Acredita-se que, assim como foi aprovado um ditame que pune atos racistas, um dia deverá ser aprovada uma Lei que acabe com a impunidade daqueles que praticam atos homofóbicos. Outro fator que dificulta a aprovação de leis que concedam direitos aos homossexuais é a inexistência de políticas que visam educar, prevenir atos homofóbicos, entre outras ações. Neste sentido, tem-se no Parlamento uma bancada religiosa que interfere de forma firme e organizada, que inviabiliza qualquer aprovação nesse aspecto, além de propor leis com o intuito de tirar direitos já fundamentados.

Para que exista uma continuidade na conquista de direitos, é necessário que os indivíduos sejam engajados nessa luta; porém, a maioria dos entrevistados não se considera engajado mesmo que tenham se posicionado que ser gay também é um posicionamento político. As suas únicas ações são por meio das redes sociais e com pessoas mais próximas, mas não são engajados a ponto de participarem de movimentos sociais, de ir a manifestações e ações mais firmes para lutar pelos seus direitos. Como a maioria dos entrevistados afirmou que a informação é capaz de mudar as pessoas, faz-se importante que eles sejam os agentes da mudança, se posicionem e garantam um novo rumo. E as organizações também devem participar dessa mudança, devem ter em seus valores institucionais uma mensagem de respeito em relação à diversidade sexual, valorizando seus funcionários, independente de qual for sua orientação sexual, e que incentivem o seu crescimento como profissionais.

## **5.1 Contribuições e limitações da pesquisa**

A presente pesquisa gerou contribuições através da análise do *coming out* em organizações contemporâneas no Distrito Federal, por meio das vivências dos

trabalhadores homossexuais, contribuindo, assim, para o ambiente acadêmico, pois deixa em evidencia a importância da realização de outras pesquisas com a temática em questão.

Além de acarretar na contribuição no campo organizacional, uma vez que ficou claro que ser aceito, se sentir livre e passar pelo *coming out* no ambiente de trabalho tem efeitos positivos e diretos sobre a qualidade de vida dos trabalhadores homossexuais.

Em relação às limitações, tem-se ainda uma escassez de trabalhos científicos na área da Administração que tenham como foco principal a temática LGBT. Alguns estudos apontam que são necessárias mais pesquisas sobre o indivíduo LGBT no ambiente de trabalho (SIQUEIRA; FERREIRA; FELLOWS, 2006; FERREIRA; SOUZA; MOREIRA, 2015).

Outra limitação identificada se deu no que tange ao encontro de indivíduos homossexuais masculinos que já tivessem passado pelo processo de *coming out* no ambiente de trabalho e que quisessem participar da pesquisa. Neste sentido, alguns desistiram durante a realização da pesquisa, sendo necessária a busca de novos participantes. Além disso, apenas um dos entrevistados possui um cargo de gestão na empresa em que trabalha, sendo, então, tarefa difícil encontrar mais perfis de indivíduos homossexuais em perfis de gestão ou liderança na organização onde trabalham.

## 5.2 Recomendações

Recomenda-se que as organizações sigam os dez compromissos da empresa com a promoção dos direitos de LGBT, sugeridos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2014, que a liderança da organização implemente e se comprometa com os referidos direitos, principalmente no que tange à capacitação de gestores e equipes em relação ao tema “diversidade sexual”, além de promover o respeito aos direitos de LGBT na comunicação e *marketing* da empresa. São ações como essas que possibilitam um ambiente respeitoso e saudável para os indivíduos homossexuais, facilitando o *coming out* na organização.

Assim como nos estudos de Siqueira *et al.* (2009) e Neto, Saraiva e Bicalho (2013), faz-se a sugestão de que sejam realizados estudos sobre a inserção de travestis, transexuais e transgêneros no ambiente de trabalho, tendo em vista as dificuldades destes para lograr uma posição formal no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, A. K. A.; ANDRADE, J. M.; GAUDÊNCIO, C. A.; PALHANO, D. B. **Homofobia no ambiente de trabalho**. In: VI Congresso internacional de estudos sobre a diversidade sexual e de gênero da ABEH, 2012, Salvador. Anais VI Congresso Internacional de Estudos sobre a Diversidade Sexual e de gênero, 2012.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edição 70, 1977.

BICALHO, R. D. A.; DINIZ, A. P. R. **Violência simbólica e homossexualidade: um estudo em capitais brasileiras**. *Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, XXXIII, 2009*.

BRONSKI, M. **Sexual Liberation versus Identity Politics**: whither the Gay Liberation Front. *The Harvard Gay & Lesbian Review*, v. 2, n. 1, p. 23-26, jan. 1995.

CARRARA, S. **Políticas e direitos sexuais no Brasil contemporâneo**. Bagoas : *Revista de Estudos Gays*, v. 4, p. 131-149, 2010

CARVALHO-FREITAS, N. M.; MARQUES, A. L. **A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência**. *Organ. Soc.*, Salvador , v. 14,n. 41,p. 59-78,jun. 2007 .



CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia científica**. 6ª edição, São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHUNG, Y. B. **Career decision making of lesbian, gay and bisexual individuals**. The Career Development Quarterly, v. 44, n. 2, p. 78-86, set. 2003.

COUTINHO, L. R. S. **Diversidade nas organizações brasileiras** - um exercício de crítica do conceito e da prática através da desconstrução, 2006. 97 f. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Administração) – PPG em Administração e Economia da Faculdade de Economia e Finanças IBMEC, Rio de Janeiro, 2006.

COX, T. J. **Cultural diversity in organizations: theory, research & practice**. Berrett-Koehler, 1994, San Francisco.

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

DEVINE, P. G. **Prejudice and out-group perception**. In: TESSER, A. (Ed.) Advanced social psychology. New York: McGraw-Hill, p. 467-524, 1995.

DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. P.; GANDRA, G.; BICALHO, R. A. **Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais**. Revista economia & gestão, v. 13, nº 31, 2013.

ESTY, K.; R. GRIFFIN.; M. SCHORR-HIRSH. **Workplace diversity. A manager's guide to solving problems and turning diversity into a competitive advantage**. Avon, MA: Adams Media Corporation, 1995.

ECCEL, C. S.; SARAIVA, L. A. S. **Masculinidade, auto-imagem e preconceito: um estudo das representações sociais de homossexuais**. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXIII, 2009, São Paulo. Anais... São Paulo: ANPAD, 2009.

FACCHINI, R. **Entre compassos e descompassos: um olhar para o " campo" e para a " arena" do movimento LGBT brasileiro.** *Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades* 3.04, 2012.

FERREIRA, O. B.; SOUZA, A. B. L.; MOREIRA, L. L. **“MERCADO COLORIDO”:** **PERCEPÇÕES DE GAYS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO DE TERESINA-PI.** *Gestão e Saúde*,6(2), Pag-1565, 2015.

FERREIRA, R. C. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas.** 126 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e da Documentação, Universidade de Brasília, Brasília 2007.

FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M.V. S. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas.** In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, Rio de Janeiro, XXXI, Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

FILHO, A. M; SIQUEIRA, M. V. S. **Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas.** *Revista de administração Mackenzie*, v. 9, nº 5, p. 11-34, São Paulo, 2008.

FLEURY, M. T. L. **Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras.** *Revista de administração em empresas*, v. 40, nº 3, p. 18-25, São Paulo, 2000.

FLORES-PEREIRA, M.T.; ECCEL, C. S. **Diversidade nas organizações: uma introdução ao tema.** In. BITENCOURT, C. (Org.) **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais.** Porto Alegre: Bookman, 2010. P. 335-352

GARCIA, A.; SOUZA, E. M. **Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário.** *RAP*, v. 44, nº 6, p. 1353-1377, Rio de Janeiro, 2010.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª edição, 3. Reimpressão, São Paulo: Atlas, 2010.

GOLDENBERG., M. **A arte de pesquisar. Como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. 3a ed., Rio de Janeiro: Record, 1999.

GRIFFITH, K. H.; HEBL, M. R. **The disclosure dilemma for gay men and lesbians: " coming out" at work**. *Journal of applied psychology*, 87(6), 1191. 2002.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Bertrand Brasil, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico: 2000**. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/censo2000\\_populacao.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/censo2000_populacao.pdf)>. Acesso em: 02 mar. Fev. 2016.

IRIGARAY, H. A. R. **Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho**. XXXI Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, 2007.

IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA; L. A. S.; CARRIERI, A. P. **Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional**. RAC, v. 14, nº 5, art. 7, p. 890-906, Curitiba, 2010.

IRIGARAY, H. A. R. **Homofobia nas organizações**. Arquipélago: revista de livros e ideias, no. 7. Porto Alegre: Instituto Estadual do Livro, p. 19-21, outubro, 2006.

JÚNIOR, A. A. S.; CERQUINHA, K. G.; NOGUEIRA, R. J. C. C; MELO, D. R. M. Aspectos da dominação masculina no assédio moral ao profissional no polo industrial de Manaus. **Revista pensamento e realidade**, Ano XVI – v. nº1, 2003.

KIDDER, Louise H. (org.). **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. 2. ed. São Paulo: EPU, 1987.

LUCENA, M. D. S. **Planejamento de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1999.

MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: Atlas, 2007.

MASCARENHAS, A. O. Gestão da diversidade. In: MASCARENHAS, A. O. (Org) **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. P. 259-270

MARTINS, G.; THEÓPHILO, C. **Metodologia da pesquisa científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2009.

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: Nuances, 2007.

MORAIS, R. H. T. **Trabalhadores negros**: Uma análise do racismo no ambiente de trabalho. 82 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e da Documentação, Universidade de Brasília, Brasília 2014.

MYERS, A. O valor da diversidade racial nas empresas. **Estud. afro-asiát.**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 3, p. 483-515, 2003.

NETO, H. L. C.; SARAIVA, L. A. S.; BICALHO, R. A. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out. **Revista pensamento contemporâneo em administração**, v.8, nº 1, p. 86-103, janeiro/março, Rio de Janeiro, 2014.

NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S.; BICALHO, R. A. Violência Simbólica nas trajetórias profissionais de homens gays de juiz de fora. **Psicologia política**, v. 13, nº 26, p. 93-110, 2013.

OIT.; UNAIDS.; PNUD. **Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho: Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do**

**trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia.** Disponível em: <  
[http://www.oit.org.br/content/promocao-dos-direitos-humanos-de-pessoas-lgbt-no-mundo-do-trabalho-construindo-igualdade-de->](http://www.oit.org.br/content/promocao-dos-direitos-humanos-de-pessoas-lgbt-no-mundo-do-trabalho-construindo-igualdade-de-). Acesso em: 02 mar 2016.

PEREIRA, S. J. **Da invenção da homossexualidade ao discurso das posses: uma análise interpretativa da identidade homossexual.** 191 f., Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009.

POCAHY, F. **Um mundo de injúrias e outras violações. Reflexões sobre a violência heterossexual e homofóbica a partir da experiência do CRDH rompa o silêncio.** In: POCAHY, F. *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea.* Políticas, teoria e atuação. Porto Alegre: Nuances, 2007.

PROBST, E.R.; RAMOS, P. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** *Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação*, 2003.

RAGINS, B.; CORNWELL, J. **Pink Triangles: Antecedents and Consequences of Perceived Workplace Discrimination Against Gay and Lesbian Employees.** *Academy of Management Proceedings*, 2001.

RESZECKI, M. C. Diversidade Cultural: analisando a ocupação de mulheres em cargos de média e alta administração. In: **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 08, nº 02, São Paulo, 2001.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidades nas organizações: uma questão de discurso? **RAE**, v. 49, nº 3, p. 337-348, São Paulo, 2009.

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA.  
**Direito Assegurado.** Disponível em: <  
<http://www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt/noticias/lgbt>>. Acesso em: 24 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **Institucional.** Disponível em: <http://www.sdh.gov.br/sobre/acesso-a-informacao/institucional>>. Acesso em: 24 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **Participação Social.** Disponível em: <http://www.sdh.gov.br/sobre/participacao-social/cncd-lgbt/cndc-lgbt>>. Acesso em: 24 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **Relatório sobre Violência Homofóbica no Brasil: ano de 2012.** Disponível em: <http://www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt/pdf/relatorio-violencia-homofobica-ano-2012>>. Acesso em: 24 mar. 2016.

SICHEROLLI, M. B.; MEDEIROS, C. R. O.; JUNIOR, V. M. V. Gestão da diversidade nas organizações: uma análise das práticas das melhores empresas para trabalhar no brasil. In: **III Encontro de Gestão de pessoas e relações de trabalho. João Pessoa**, 2011.

SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e identidade gay nas organizações. **Gestão.org**, Recife, v. 4, n. 3, p. 70-81. nov/dez. 2006.

SIQUEIRA, M. V. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P.; LIMA, H. K. B.; ANDRADE, A. J. A. Homofobia e violência moral no trabalho no distrito federal. **Revista oes**, v. 16, nº 50, p. 447-461, Salvador, 2009.

SIQUEIRA, M. V. S.; FERREIRA, R. C.; ZAULI-FELLOWS, A. **Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa.** In: 30º encontro da ANPAD, Salvador, 2006.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Supremo reconhece união homoafetiva.** Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=178931>>. Acesso em: 10 de jan. 2016.

TAYLOR, D. M.; MOGHADDAM, T.M. **Theories of intergroup relations: international social psychological perspectives.** Westport: Praeger, 1994.

TORRES, C. V., PÉREZ-NEBRA, A. R. Diversidade cultural no contexto organizacional. In: ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E., BASTOS, A. V. B. **(Org.) Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TERRA. **Descubra onde ser gay é um crime que pode levar à morte**. Disponível em: <<http://noticias.terra.com.br/mundo/homofobia-no-mundo/>>. Acesso em: 24 mar. 2016.

VERGARA, SYLVIA CONSTANT. **Projetos e Relatórios de pesquisa em administração**. 6. Ed. São Paulo: Atlas 1998.

## APÊNDICES

### Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Concordo em participar, como voluntário, da pesquisa sobre os efeitos do Coming Out do indivíduo gay em organizações contemporâneas, que tem como pesquisador responsável o estudante Eduardo Dantas dos Santos, do curso de Administração da Universidade de Brasília, matrícula 12/0056755, que pode ser contatado pelo e-mail [eduardodantasds@gmail.com](mailto:eduardodantasds@gmail.com) e pelo telefone (61)99964-6160.

Estou ciente de que a pesquisa tem em vista realizar entrevistas com pessoas que se encaixem no perfil desejado pelo pesquisador, visando por parte do referido estudante a realização de trabalho de conclusão de graduação. Estou ciente que minha participação consistirá em conceder uma entrevista que será gravada e transcrita. Entendo que esse estudo possui finalidade de pesquisa acadêmica, que os dados obtidos não serão divulgados, a não ser com prévia autorização, e que nesse caso será preservado o anonimato dos participantes, assegurando assim minha privacidade. O aluno providenciará uma cópia da transcrição da entrevista para meu conhecimento. Além disso, sei que posso abandonar minha participação

na pesquisa a qualquer momento e que não receberei nenhum pagamento por esta participação.

---

Assinatura

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016

## **Apêndice B – Roteiro de entrevista**

Aspectos Pessoais

Idade:

Nível de Escolaridade:

Organização pública ou privada?

Aspectos Profissionais:

1. O que é ser gay na sociedade e no trabalho? Quais são os impactos e dificuldades que você percebe?
2. Você já passou por experiências ou ações homofóbicas na sociedade e no trabalho?
3. Como você gerenciava sua identidade homossexual antes de assumir-se gay perante a sociedade e trabalho? Quais estratégias você utilizou para manter o segredo sobre a sua orientação sexual?



4. Após decidir revelar sua orientação sexual no trabalho, quais foram os fatores que você ponderou antes de tomar essa decisão? Como foi a sua experiência ao revelar?
5. Após a revelação no ambiente de trabalho, você notou de alguma forma que seus colegas de trabalho mudaram o comportamento com você? As pessoas sentem-se à vontade de trabalhar em uma equipe que um dos integrantes é gay?
6. Tendo em vista a sua orientação sexual, quais são as barreiras que você encontra no seu ambiente de trabalho no que diz respeito ao crescimento profissional?
7. No seu entender, existe relação entre a revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho e a satisfação no trabalho? Por quê?
8. Em relação à discriminação no ambiente de trabalho, o que contribui para que ela exista? A empresa que você trabalha possui políticas para prevenir esse tipo de ação?
9. Você acredita que políticas direcionadas para conscientização e educação dos trabalhadores em sua organização, em relação ao tema LGBT, poderia ter efeitos positivos ao gerenciar a questão da diversidade? Como acredita que essa temática poderia ser recebida pelos trabalhadores da organização onde você trabalha?
10. No que diz respeito aos direitos civis e aos direitos trabalhistas, como você vê a luta social dos homossexuais? Você é engajado? Tem alguma sugestão?
11. Você deseja se pronunciar sobre algum outro tema que não foi abordado na entrevista?