



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

PAULO VINÍCIUS DE SOUSA FERREIRA

**HOMOFOBIA NO TRABALHO: Um estudo sobre
discriminação LGBT em um hospital público do DF**

Brasília – DF

2018

PAULO VINÍCIUS DE SOUSA FERREIRA

**HOMOFOBIA NO TRABALHO: Um estudo sobre
discriminação LGBT em um hospital público do DF**

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

Professora Orientadora: Me. Olinda
Maria Gomes Lesses

Brasília – DF

2018

Ferreira, Paulo Vinícius de Sousa.

Homofobia no trabalho: Um estudo sobre discriminação LGBT em um hospital público do DF / Paulo Vinícius de Sousa Ferreira – Brasília: 2018. 49 f.: il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2018.

Orientador: Me. Olinda Maria Gomes Lesses, Departamento de Administração.

1. Administração. 2. Diversidade. 3. Estigma. Homofobia. 4. Homossexualidade. 5. Preconceito no ambiente de trabalho.

PAULO VINÍCIUS DE SOUSA FERREIRA

**HOMOFOBIA NO TRABALHO: Um estudo sobre
discriminação LGBT em um hospital público do DF**

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

Paulo Vinícius de Sousa Ferreira

Me. Olinda Maria Gomes Lesses
Professora-Orientadora

Dra. Siegrid Guillaumon Dechandt
Professora-Examinadora

Me. Roque Magno de Oliveira
Professor-Examinador

Brasília, 13 de fevereiro de 2019.

Dedico este trabalho a todos os que foram vítimas da ignorância; A aqueles que não abaixam a cabeça diante do medo; A aqueles que não negam a sua realidade; Dedico este trabalho a Jean Wyllys, Marielle Franco, Pablo Vittar, a todos que batalham diariamente para combater a homofobia.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me proteger, guiar, por me dar forças e por colocar pessoas maravilhosas e especiais em minha vida.

Agradeço aos meus pais e irmão, Salete, Eliézer e Pedro, pelo apoio, paciência e amor incondicional.

Agradeço aos meus grandes amores, Paulo André e Flávio Cruz, pelo amor e carinho. Pela motivação e por estarem sempre ao meu lado.

Agradeço a minha orientadora, Me. Olinda Maria Gomes Lesses, por ter me acolhido, apoiado e por me ajudar a concluir esse projeto.

Agradeço ao professor, Dr. Marcus Vinicius, pela orientação, pelo suporte e pela compreensão.

Agradeço meu primo e sua esposa, Fernando e Camila, por me acolherem esses últimos anos aqui em Brasília.

Agradeço a todos os meus amigos de Fortaleza e Brasília pelos conselhos e por me apoiarem sempre.

Por fim, agradeço aos participantes deste estudo pela confiança e por compartilharem suas histórias.

“Que nada nos defina. Que nada nos sujeite. Que a liberdade seja a nossa própria substância.”

Simone de Beauvoir

RESUMO

Este trabalho buscou qual a realidade, em termos de homofobia e discriminação por orientação sexual, assim como a inclusão de funcionários LGBT em organizações do setor público do Governo do Distrito Federal. Esse tema tem se tornando relevante nos últimos anos, dado o contexto de debate político, pressões sociais e diversidade no ambiente profissional, o que impacta nos estudos da administração. O estudo buscou aprofundar a perspectiva enfrentada pelos trabalhadores homossexuais diariamente, denunciando assim a falta de assistência a essas pessoas. Inicialmente, discute-se a cultura e a identidade do homossexual no meio social, abordando também a questão da homofobia e discriminação do meio LGBT. Em seguida, analisa-se o homossexual no ambiente de trabalho, em questão ao *coming out*, à diversidade e ao respeito dentro das organizações e às políticas de diversidade no setor público. Este estudo é uma pesquisa qualitativa, colocando o indivíduo no centro das atenções e buscando compreender como os fenômenos sociais afetam seu dia a dia dentro e fora das organizações. Realizaram-se entrevistas, visando a responder questão já especificamente formulada, cujos métodos utilizados visam à explicitação, seleção e avaliação crítica, além da coleta e análise de descrições por meio de um roteiro semiestruturado, as quais foram gravadas, transcritas e submetidas à análise de conteúdo e coleta de dados (BARDIN, 1977). Os resultados apontam que ainda ocorre discriminação, o que acarreta na decisão do profissional de se assumir ou não perante a organização. Além disso, a instituição não possui políticas de diversidade eficientes que combatam a homofobia. Os entrevistados apoiam o acolhimento e inclusão de pessoas LGBT, porém poucos se engajam nos movimentos sociais.

Palavras-chave: Administração. Diversidade. Estigma. Homofobia. Homossexualidade. Preconceito.

Lista de Tabelas

Tabela 1. Perfil dos funcionários entrevistados	28
---	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO.....	11
1.2	FORMULAÇÃO DO PROBLEMA.....	12
1.3	OBJETIVO GERAL	13
1.4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
1.5	JUSTIFICATIVA.....	14
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
2.1	CULTURA E IDENTIDADE GAY.....	15
2.2	POLÍTICAS DE DIVERSIDADE DAS ORGANIZAÇÕES	23
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	27
3.1	TIPO E DESCRIÇÃO GERAL DA PESQUISA.....	27
3.2	CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO.....	27
3.3	PARTICIPANTES DA PESQUISA	28
3.4	CARACTERIZAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE PESQUISA.....	29
3.5	PROCEDIMENTOS DE COLETA E DE ANÁLISE DE DADOS	29
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	30
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES.....	41
	REFERÊNCIAS	44
	APÊNDICES.....	48
	Apêndice A – Roteiro de entrevista semi-estruturado	48
	Apêndice B – Termo de consentimento livre e esclarecido	49

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

O debate sobre a questão da homossexualidade tem crescido nos últimos anos, devido à pressão do movimento das pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais ou Transgêneros – LGBT, e à sua conquista de espaço no contexto social. A mídia tem contribuído com a divulgação desse tema, discutindo questões como diversidade e respeito, mas ainda assim, existe muito preconceito por parte de algumas religiões e discursos políticos que promovem a intolerância.

A homossexualidade, durante muito tempo, foi considerada como doença, pecado ou crime. Dessa forma, impunham-se tratamentos para que não houvesse contágio a outras pessoas e, até os dias atuais, o discurso acerca de uma “cura” ainda é discutido e aceito. O próprio termo “homossexualismo” é uma ofensa, já que o sufixo “ismo” denota a ideia de doença (TAVARES et al, 2010), sendo por isso importante a luta do movimento para desestimular o uso dessa palavra do vocabulário das pessoas.

Os estudos acadêmicos sobre homossexualidade no Brasil remontam ao século XIX, quando foi tomada como objeto de interesse em teses médicas (GÓIS, 2004). O movimento LGBT passou a ganhar força no país ao longo da década de 1970, durante o período da ditadura militar. Inspiradas pela Rebelião de *Stonewall*, nos Estados Unidos, organizações começaram a se formar para debater a questão da homossexualidade, além disso, publicações alternativas contribuíram com o movimento, entre eles o Jornal Lampião da Esquina.

Na década de 1980, ocorreu a epidemia de síndrome de imunodeficiência adquirida - AIDS, que dizimou inúmeras vidas ao redor do mundo e, por ignorância e preconceito da época, ficou conhecida como o “câncer gay”. Por outro lado, com o destaque alcançado pelo alastramento da doença, já não se podia continuar negando a existência dos homossexuais. Assim, o movimento, antes marginalizado, ganhou força como forma de conscientizar as pessoas e lutar por direitos iguais.

As conquistas alcançadas ao redor do mundo concretizam e reafirmam a importância do movimento, garantindo direitos como o do casamento civil e a da punição a ataques homofóbicos. Entretanto, mesmo com esses avanços, alguns países com religiões fundamentalistas enxergam a homossexualidade como crime, sendo até motivo à aplicação da pena de morte.

Nesse cenário, o Brasil figura como um dos países com mais denúncias de ataques homofóbicos e o que mais comete assassinatos contra pessoas transexuais ou transgênero - trans. Dados demonstram que o ano de 2017 apresenta o maior número de assassinatos da população LGBT no país, um total de 445 mortes, de acordo com o levantamento realizado pelo Grupo Gay da Bahia em janeiro de 2018.

Homofobia é a aversão, a repugnância ou o ódio contra homossexuais, lésbicas, bissexuais e transexuais. É uma forma de preconceito e, devido à cultura patriarcal, machista e às raízes fundamentalistas de algumas religiões, essa intolerância continua sendo perpetuada, funcionando, inclusive, como base a debates políticos, a fim de se obter eleitores dentro de partidos conservadores e religiosos.

O *coming out*, desta forma, expõe o indivíduo ao risco de sofrer formas de violência, tanto no espaço público quanto no ambiente em que exerce suas atividades profissionais. Por essa razão, muitas pessoas optam por não revelar sua orientação sexual ou apenas compartilham esse assunto com pessoas em quem confiam, de forma que não sejam alvo de grupos homofóbicos.

Como reações adversas, o indivíduo pode apresentar abalo emocional e psicológico, acarretando em problemas de autoestima e depressão, visto ter que negar um aspecto fundamental de sua identidade, o que o leva à duplicidade em sua vivência, de forma a moldar-se à sociedade, comportando-se segundo as imposições heteronormativas.

1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Estima-se que no Brasil haja mais de 20 milhões de homossexuais. Este número pode ser ainda maior, considerando que alguns optam por viver uma vida

heterossexual, por medo de serem abandonados, atacados ou isolados pelas pessoas do seu convívio social.

Além da orientação sexual, existe também a questão da identidade de gênero, que muito tem se debatido nos últimos anos. Uma pessoa trans é aquela que não se identifica com o seu sexo biológico, podendo se submeter ao processo de transição de gênero. É o grupo que mais sofre dentro do meio LGBT, pois, além de lidarem com a crise de identidade, eles não são compreendidos pela sociedade, passando pelas dificuldades de aceitação própria e aceitação da sociedade.

A proposta desta pesquisa é exatamente analisar a visão de trabalhadores homossexuais de um hospital do setor público, mostrando como é a vida dessas pessoas no trabalho, se elas são ou não assumidas, se elas têm o apoio de amigos e familiares e o que elas enfrentam no dia a dia.

Observando-se que a organização é palco de denúncias por não oferecer o amparo necessário para evitar problemas como assédio, ataques e brincadeiras de mau gosto para com as vítimas. Assim, a questão que o presente estudo busca responder é: qual a realidade, em termos de homofobia e discriminação por orientação sexual, assim como a inclusão de funcionários LGBT em organizações do setor público do Governo do Distrito Federal?

1.3 OBJETIVO GERAL

Diante do contexto apresentado até aqui e da proposição da pergunta de pesquisa que guia o presente estudo, define-se o objetivo geral deste trabalho:

- Analisar a realidade, em termos de homofobia e discriminação por orientação sexual, assim como a inclusão de funcionários LGBT em organizações do setor público do Brasil.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para o alcance do objetivo, delineiam-se também os seguintes objetivos específicos para esta pesquisa:

- a) Examinar como se dá o processo de *coming out* do indivíduo no trabalho;
- b) Analisar como o indivíduo vivencia a diversidade sexual no contexto organizacional;
- c) Levantar a existência de políticas de diversidade dentro da organização; e
- d) Analisar a participação do indivíduo no ativismo LGBT.

1.5 JUSTIFICATIVA

O ambiente de trabalho está sempre em transformação e precisa adequar-se às necessidades das pessoas e de seus funcionários. Sabe-se que um funcionário motivado produz mais e sente mais satisfação no trabalho. Quando a organização tem essa preocupação com o bem-estar dos seus trabalhadores, diminui o risco de doenças. Quando não ocorre essa preocupação, as pessoas podem sofrer assédios e não têm a quem recorrer, gerando dessa forma sofrimento à pessoa que afetará também sua vida pessoal.

A relevância deste estudo em meios acadêmicos é destacar a questão da importância da qualidade de vida do indivíduo no trabalho. Busca-se estender esse campo, investigando como a ausência de auxílio pode abalar significativamente o psicológico das pessoas e como isso pode ocasionar doenças organizacionais.

Quanto à relevância social, busca-se analisar a participação de pessoas homossexuais na sociedade no âmbito político, buscando expor a importância do movimento LGBT frente aos movimentos conservadores que impedem o alcance dos direitos que são legitimados a aqueles que são heterossexuais

Este estudo busca, enfim, dar importância a aplicação de medidas de políticas de diversidade dentro de organizações e o papel que é desempenhado na área de gestão de pessoas dentro desse aspecto. Dessa forma, o estudo busca aprofundar a perspectiva enfrentada pelos trabalhadores homossexuais diariamente, denunciando assim a falta de assistência a essas pessoas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para compreender a situação do tema abordado, serão trabalhados, na fundamentação teórica, temas que permeiam a situação da homofobia no ambiente de trabalho, alcançando-se assim uma base de conhecimento que dê suporte ao trabalho estudado. Esta fundamentação teórica ficará dividida em duas partes: a identidade e a cultura gay e as políticas de diversidade do setor público.

Primeiramente, para se compreender o cenário atual, é necessário compreender a evolução do movimento LGBT, de forma que se entenda o ponto atual, alcançado por meio de inúmeras lutas, além do progresso que foi alcançado até chegar ao debate de diversidade no trabalho.

2.1 CULTURA E IDENTIDADE GAY

A homossexualidade engloba uma minoria que sempre foi marginalizada durante séculos e que somente nas últimas décadas conseguiu obter algumas conquistas e relevância no debate político. A homossexualidade trata-se da atração sexual pelas pessoas do mesmo sexo. Para Silva (2008) não se trata de uma opção, mas de uma das possíveis orientações afetivas humanas.

A discussão da identidade gay é socialmente construída pela sua dicotomia com a heterossexualidade. Segundo Nkomo e Cox Jr. (1999), entende-se a identidade como um conjunto de elementos que permitem reconhecer um membro de um grupo, sendo que a identidade de cada pessoa pode ser composta pelos elementos de várias outras culturas. Nesse aspecto, é muito importante a luta da militância gay para a construção de uma cultura que permita a sensação de pertencimento deste grupo. Como afirma Louro (2004), os gays estão assumindo um espaço antes negado pelo monopólio masculino, branco e heterossexual.

Mais especificamente, no que se refere à identidade gay, argumenta-se que ocorre quando o indivíduo se identifica como homossexual, sentindo-se confortável para se assumir e revelar sua identidade para outras pessoas, o chamado *coming out* – também conhecido como “sair do armário” (Nunan, 2003). Dessa forma, o

indivíduo passa a frequentar espaços tidos como *gay friendly* e a conviver com pessoas desses grupos.

O ponto de partida da construção da cultura gay decorre, como afirma Woodward (2000), de uma política que se concentre em afirmar a identidade cultural de indivíduos pertencentes a um grupo oprimido ou marginalizado. Nesse sentido, são formados grupos – como gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais – que buscam contestar o tradicionalismo da sociedade, como forma de valorização do homossexual diante da segregação, discriminação e invisibilidade social, que acarretam o isolamento daqueles que não são assumidos.

Lopes (2002) discorre que ainda é muito recente a desconstrução da ideia do que é ser gay e aponta a necessidade de estudos desta área pouco explorada, já que a homossexualidade foi triplamente negada historicamente: pela religião, que taxava essa manifestação como um pecado; pela ciência, que enxergava como uma patologia, uma doença, um distúrbio; e pelo Estado, discriminando as práticas homoafetivas e traduzindo-as como um crime dentro da sociedade. Analisando esses fatos, percebe-se como se deu a construção social da homofobia, que se trata de atitudes de repulsa por homossexuais e o desejo consciente de puni-los (WEINBERG, 1972).

Serdahely e Ziemba (1984) definem a homofobia como a representação de “sentimentos emocionais de ansiedade, aversão, raiva, desconforto e medo que heterossexuais podem experimentar em contato com pessoas homossexuais” (SERDAHELY; ZIEMBA, 1984, p. 110).

A questão da homofobia relaciona-se com a heteronormatividade, que se refere à ideia de superioridade da orientação heterossexual, gerando o antagonismo contra os não-heterossexuais. Essa ideia se constrói a partir da dominação estabelecida entre homens e mulheres e entre homens e homens, que gera a diferenciação entre os gêneros, refletindo nas desigualdades referentes à etnia, sexualidade e comportamentos (KIMMEL, 1998). Trata-se então de uma representação histórica social e cultural, na qual são estabelecidos os padrões considerados sobre o que é ser homem – no caso, o homem tido como “normal” é

aquele que é viril, ativo e sem deficiências (KIMMEL, 1998). Denota-se a partir disso os privilégios obtidos a aqueles que se encaixam nesse padrão.

Nesse contexto de poder e dominação masculina, Guedes (2003) afirma que os não heterossexuais passam a sofrer ataques predatórios e são vítimas recorrentes da homofobia. Verifica-se que a discriminação contra homossexuais é estabelecida pela construção de estereótipos enraizados nos padrões culturais e educacionais, baseados no desconhecimento e medo. Esses estereótipos prejudicam a comunidade LGBT, pois generaliza o comportamento tido como “afeminado” por parte dos gays e o comportamento “masculinizado” por parte das lésbicas. A discriminação mais séria, acima de tudo, é a crença de que homossexuais são pessoas promíscuas, o que é uma ideia ultrapassada e que não justifica os ataques violentos.

O medo da violência é o que dificulta o *coming out* de algumas pessoas, pois elas temem a rejeição por parte de seus familiares e amigos, o que acarreta em transtornos psicológicos, dificuldade em lidar com a própria sexualidade e o medo de isolamento (IRIGARAY; FREITAS, 2013). Esse medo é mais significativo quando se leva em conta que em muitos países retrógrados e fundamentalistas, ser gay é crime, sendo motivo para prisão. Em algumas regiões, práticas homoafetivas são punidas com a morte.

O Brasil não possui pena de morte, mas é o país que mais mata homossexuais no mundo. O Grupo Gay da Bahia (GGB) registrou um aumento de 30% nos homicídios de LGBT em 2017 em relação ao ano de 2016, passando de 343 para 445. Estima-se que a cada 19 horas, um LGBT é assassinado ou se suicida. Além disso, de acordo com a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), em 2017, foram contabilizados 179 assassinatos de travestis ou transexuais, o que leva ao cômputo de que, a cada 48 horas, uma pessoa trans é assassinada no Brasil. A realidade brasileira é ainda mais séria quando se percebe que esses levantamentos podem ser maiores, já que nem todos os crimes são registrados como homofobia. Entretanto, entre aqueles que são registrados, percebe-se que esses crimes são marcados pela brutalidade e espancamento, além do uso de armas de fogo ou armas brancas cortantes.

Não existe “opção sexual”, mas sim, orientação sexual, visto que ninguém escolheria ser estigmatizado culturalmente e nem marginalizado. Desta forma, também deve-se destacar uma conquista que é a da exclusão da palavra “homossexualismo”, já que o termo denota a ideia de doença, sendo que, até os dias atuais, não se identificou nenhum aspecto neural, hormonal, genético, ambiental ou psicológico que justifique a questão da orientação.

Para fins didáticos, é importante explicar a questão da identidade de gênero, que não está necessariamente ligada à orientação sexual. A pessoa cisgênero é aquela que se identifica com seu sexo biológico, já o transgênero não se identifica com seu sexo biológico, podendo se submeter a uma cirurgia de transição de gênero.

Neste sentido, de combate ao preconceito e luta pelos mesmos direitos dos heterossexuais, a militância LGBT tem papel fundamental dentro da história política, pois permite uma discussão social sob a ótica de visibilidade desse grupo (FERREIRA, 2007). Por mais que assumir sua homossexualidade traga consigo risco à vida, é uma forma de luta que cria identidade coletiva de manifestação e de empoderamento (ANDRADE, 2002). De qualquer forma, as limitações de cada pessoa devem ser respeitadas, mas é importante que, aos poucos, os indivíduos se apropriem dos seus direitos e ampliem seu espaço de manifestação.

Independentemente da orientação sexual, identidade de gênero, religião, etnia ou raça, todos os indivíduos têm o direito ao respeito à sua vida privada, honra, imagem e intimidade, sendo elas garantidas pela Constituição brasileira. Nesse sentido, Silva (2000) estabelece que a lei brasileira tutela o livre exercício da sexualidade, “sem discriminação de orientação sexual, reconhecendo não apenas a igualdade, mas, igualmente, a liberdade de as pessoas de ambos os sexos adotarem a orientação sexual que quiserem” (SILVA, 2000, p. 227).

No entanto, alguns direitos não se estendem aos homossexuais, como direito à herança, partilha de bens, declaração conjunta de renda, inclusão do parceiro como dependente em planos de saúde e previdência, aquisição de nacionalidade (casos em que o parceiro vem de outro país), entre outros (FERREIRA, 2007). O gay no ambiente de trabalho

Analisando o cenário atual sobre a importância do trabalho na vida dos cidadãos, Siqueira et al. (2008) afirmam que as pessoas enxergam, nas organizações, um espaço onde elas podem prosperar e alcançar seus sonhos. A autorrealização está cada vez mais relacionada ao trabalho.

O ambiente de trabalho pode se constituir de maneira positiva, na forma de prazer, tanto quanto em fonte de sofrimento para os indivíduos (DEJOURS, 1992). Dentro do contexto organizacional, pode-se observar algumas dimensões e o impacto que as relações interpessoais provocam nas pessoas, seja por questão de raça, escolaridade, gênero, classe social ou orientação sexual.

Para Siqueira et al. (2006), as fronteiras entre as relações deixaram de existir e as diversidades culturais passam a integrar as organizações de várias regiões. No entanto, as instituições ainda enfrentam grande dificuldade quando se trata de garantir a preservação e respeito às diferenças dentro do trabalho, especialmente quando discorre no âmbito de estudo da orientação sexual, que passou a ser investigada com maior atenção, dada a pouca visibilidade dedicada a esse grupo.

Quando se entra na questão da homofobia dentro do ambiente de trabalho, observa-se a situação fragilizada em que o gay se encontra neste espaço. Além de lidar com aceitação da sua sexualidade, a privação de direitos e o risco de repressão, o indivíduo gay se vê em um ambiente onde ele é objeto de piadas homofóbicas, ele é desprezado e não possui visibilidade.

Segundo Ferreira e Siqueira (2007), o processo de se assumir ou não gera efeitos que podem comprometer a carreira e o crescimento no ambiente de trabalho do indivíduo homossexual. Ao se analisar as vivências experimentadas pelas pessoas incluídas neste grupo, podem-se listar alguns problemas enfrentados, como a perda do emprego em virtude da sua orientação sexual, a perda de uma promoção ou de um cargo, processos de seleção que eliminam candidatos que apresentem comportamentos estereotipados de homossexuais e avaliações de desempenho traçadas e baseadas na identidade do indivíduo.

Frente a essas barreiras, o indivíduo encontra-se em uma situação delicada e enfrenta o dilema de se assumir ou não. No contexto desse estigma, observa-se a tendência do trabalhador em esconder sua identidade para que não seja prejudicado

profissionalmente (IRIGARAY, 2008), afinal trata-se de um ambiente em que a competitividade é incentivada e o indivíduo não quer correr riscos.

Entretanto, Ferreira (2007) aponta que a decisão de não se assumir provoca impactos na saúde psíquica da pessoa. Irigaray (2008) afirma que gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros vivem em um estado de vigilância e ansiedade, no qual constantemente analisam a virtude de seus comportamentos e gestos, para que não sofram ataques e agressões verbais ou não-verbais. Para que sejam aceitos, eles adotam comportamentos heteronormativos e preferem evitar o convívio com pessoas que são assumidas, para que não sejam enquadradas nesse grupo. Quanto mais o indivíduo se vê obrigado a esconder e disfarçar sua identidade sexual, maior é a propensão a desenvolver doenças, como a depressão.

Mediante a situação enfrentada pelos gays, ainda há aqueles que assumem sua orientação como forma de protesto e encarando situações de injustiças, como a desigualdade de salário. Em muitos casos, o trabalhador heterossexual recebe um salário muito superior quando comparado ao de um trabalhador não-heterossexual, ainda que ocupem cargos parecidos. Sob essa ótica, o funcionário homossexual constantemente se enxerga na obrigação de mostrar a valorização do seu trabalho, demonstrando sua capacidade e competência.

Irigaray (2007) observa que existem três categorias de indivíduos pesquisados no ambiente de trabalho: os totalmente assumidos, os parcialmente assumidos e os não assumidos. Cada categoria utiliza estratégias de sobrevivência, que culminam na criação de uma identidade homossexual: Os totalmente assumidos adotam estratégias de “gladiadores” ou “pacificadores”; os parcialmente assumidos se classificam como “gente boa” ou “super homens”; os não assumidos utilizam as estratégias de “machões”, “sedutores” ou “invisíveis”.

Os assumidos que usam a estratégia de “gladiadores” ocupam um posicionamento de luta pelos direitos iguais, enfrentando de frente o preconceito. Os que usam a estratégia de “pacificadores” evitam qualquer tipo de conflito, sendo sempre simpáticos, bem-humorados, atenciosos, estando sempre dispostos a ajudar os colegas de trabalho e a trabalhar na cooperação da equipe (IRIGARAY, 2007).

As pessoas parcialmente assumidas que utilizam a estratégia de “gente boa” se diferenciam dos “pacificadores”, pois utilizam técnicas carismáticas com o objetivo de desviar a atenção sobre a sua orientação sexual. Aqueles que usam a estratégia de “super homem” procuram demonstrar sua eficiência, dedicação e competência no trabalho, como forma de escudo para que se esquive de uma possível discussão sobre a sua sexualidade (IRIGARAY, 2007).

Os não assumidos utilizam a estratégia de “machão”, adotando comportamentos considerados heteronormativos, tomando atitudes como evitar contato com qualquer pessoa que se enquadre como gay, tratando-as de maneira pejorativa e evitando falar sobre temas homossexuais, como forma de esconder sua identidade. Aqueles que se utilizam da estratégia de “sedutor” enfatizam suas conquistas amorosas com o sexo oposto, valorizando suas aventuras sexuais. Aqueles que adotam a estratégia de “homem invisível” são aqueles que evitam chamar a atenção no trabalho, preferindo ser enquadradas como pessoas tímidas ou retraídas (IRIGARAY, 2007).

Para Ferreira e Siqueira (2007), os gays assumidos são mais voltados para uma carreira que permita expressar sua identidade sexual no trabalho, já os gays enrustidos estão mais concentrados em escolhas fundamentadas em valores de trabalho mais tradicionais e relacionadas com as questões de estabilidade, status e compromisso, salientando que ambientes mais favoráveis à diversidade incentivam o processo de saída do “armário”, enquanto que ambientes mais conservadores, rígidos e inflexíveis favorecem para que gays, lésbicas e bissexuais permaneçam dentro do “armário”.

Podem-se notar alguns avanços nos últimos anos por parte de empresas mais evoluídas, que incentivam seus funcionários assumidos a levarem seus parceiros para eventos do trabalho, ou incluem esses mesmos parceiros nos planos de saúde oferecidos na organização.

Uma pesquisa realizada pela *Kaiser Foundation* (2001) revelou que 76% dos americanos aprovam que sejam criadas leis que protejam os homossexuais do preconceito e da discriminação nos ambientes de emprego, observando-se que uma grande parcela também aprova leis e políticas que beneficiem os parceiros nas

áreas de direito a herança (73%), seguro de saúde (70%), segurança social (68%), além de que 78% da população afirmam se sentir confortável em trabalhar com pessoas homossexuais. Entretanto, a mesma pesquisa aponta que 51% dos americanos acham que o comportamento homossexual é moralmente errado.

Pocahy (2007) realizou uma pesquisa sobre a questão da discriminação dos gays em vários âmbitos sociais, concluindo-se que 32,4% dos entrevistados já sofreram preconceitos dentro da escola, 27,8% sofreram em ambiente de vínculos de amizades e vizinhos. 24,6% no ambiente familiar e 10,9% dentro do trabalho e agências de emprego. Quando se analisa os processos judiciais, 59% dos autores dos atos de discriminação praticaram essas atitudes em situações ligadas ao mundo do trabalho. Ocorre uma proposição contraditória dentro desses estudos, pois as empresas se mostram mais dispostas a contratar pessoas não heterossexuais, mas ao mesmo tempo não querem lidar com a questão de o funcionário se assumir, para que não tenham a imagem da organização comprometida, e têm preferência por candidatos que não apresentem traços afeminados (gays) ou masculinos (lésbicas).

Percebem-se, ao longo dos últimos anos, as dificuldades organizacionais para lidar com a homofobia no ambiente de trabalho, sendo um assunto ainda recente e pouco valorizado. Irigaray e Freitas (2009) analisaram como se dá a percepção tida por lésbicas no ambiente de trabalho, notando-se que comentários e tratamentos diferenciados, explicitamente ou implicitamente, se escondem por trás da máscara do humor e da informalidade. Verifica-se que esses atos de dominação simbólicas assumem caráter de negação dentro das organizações, submetendo o indivíduo agredido a um caráter de invisibilidade sobre sua real situação, sendo assim, evita-se discutir o âmbito das reais condições do trabalhador.

Irigaray (2007) questiona as políticas de diversidade brasileira, quando analisa que os homossexuais não estão em pé de igualdade com outros grupos que sofrem ataques racistas, machistas, xenofóbicos, entre outros, pois estes se encontram em um patamar dentro da “normalidade” e possuem maiores chances de receber assistência.

A grande questão aqui retratada é a de que se os gays poderiam desenvolver melhor seu trabalho se as políticas de diversidade de trabalho fossem aplicadas com

mais rigor e punisse os assediadores. Na pesquisa de Griffith e Hebl (2002), relata-se que as atitudes no emprego e o apoio organizacional frente às necessidades dos trabalhadores gays e lésbicas, quando oferecem apoio e suporte a eles, se beneficiam desses atos, pois o funcionário passa a se sentir satisfeito, realizado, menos estressado e tendo a sensação de pertencimento à organização.

2.2 POLÍTICAS DE DIVERSIDADE DAS ORGANIZAÇÕES

“No atual mundo globalizado, as fronteiras entre países deixaram de existir, e indivíduos de variadas origens e culturas diferentes passaram a integrar o contingente de trabalhadores de diversos países” (SIQUEIRA; FERREIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006). A diversidade cultural passou a ser assunto amplamente estudado, considerando os avanços tecnológicos dos últimos anos, que permitem uma melhor comunicação e integração entre variadas regiões.

Por diversidade, entende-se que não é algo que seja definido por raça ou gênero, mas vai além e se estende a questões como idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade, orientação sexual, origem geográfica, tempo de serviço na organização, status de privilégio ou de não privilégio e administração ou não administração (THOMAS, *apud* NKOMO; COX JR., 1999).

Dado o contexto histórico do Brasil, nota-se uma contradição sobre questões relacionadas à igualdade, afinal sua cultura é marcada pela miscigenação e presença de imigrantes. Entretanto, mesmo assim, o preconceito é expansivo e muito presente no país. O direito humano a não discriminação, de acordo com Santos (2016) é a defesa das pessoas segregadas, dessa forma, a Constituição estabelece, como objetivo, promover a igualdade de oportunidades e eliminar todas as formas de preconceito, inclusive às questões que envolvem a discriminação pela orientação sexual e identidade de gênero.

Sendo assim, Gonçalves (2013) destaca que qualquer forma de injustiça, contraria o princípio da dignidade da pessoa humana, dessa forma, torna-se necessário superar os preconceitos, para que se tenha uma convivência pacífica, até mesmo no ambiente de trabalho.

A questão da gestão da diversidade no ambiente de trabalho é desafio para os indivíduos, especialmente no que concerne mapear e evitar os conflitos internos da organização. É responsabilidade da empresa garantir um espaço sadio para se trabalhar, preservando a dignidade de seus funcionários, resguardando-os de atitudes discriminatórias.

Entretanto, Saraiva e Irigaray (2009) observam a pouca efetividade das organizações em adotar políticas de diversidade, além disso, denunciam a permissividade gerencial perante casos de assédio moral. Mascarenhas (2008) enfatiza a necessidade de mudar os padrões dominantes, perante o contexto brasileiro que não possui medidas formatadas, sugerindo que as práticas da gestão da diversidade devem revelar a discriminação, para que, em seguida, promova-se a inclusão, em virtude do preconceito camuflado.

Nessa dimensão de diversidade, lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros podem, ao mesmo tempo, integrar outros grupos marginalizados inerentes a raça, religião, etnia, deficiências físicas e outros. Dessa maneira, acabam por enfrentar outras formas de preconceito, lidando com as dificuldades de pertencer a um ou mais grupos de minoria (BOHAN, 1996). Dentro do tema, Ferreira e Siqueira (2007) salientam que, as políticas de diversidade relacionadas a homossexuais ainda são muito omissas dentro das organizações, dado o contexto conservador, comprometendo o desenvolvimento de carreira da vítima.

Em busca da legitimidade social, as organizações investem em medidas não discriminatórias, habilitando a percepção de que elas são mais preocupadas do que outras empresas que não adotam técnicas de transparência que as legitimem como socialmente responsáveis (WAILES; MICHELSON, 2008). Seja pela pressão externa ou preocupação com seus funcionários, essa política se mostra extremamente saudável, já que as atividades se mostram mais voltadas para o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas, independentemente das suas diferenças.

Dada a visibilidade e o incentivo pela heterogeneidade de pessoas dentro das organizações, Caproni Neto, Saraiva e Bicalho (2014) questionam o altruísmo dessas empresas, que na verdade buscam, por meio da gestão da diversidade, transformar um conflito político e incontrolável, que se deu dentro da sociedade, em

algo funcional e controlável. Dessa forma, o espectro ideológico da Responsabilidade Social Corporativa torna-se um alicerce político que trata das questões técnicas, gerenciais e operacionais. Os autores questionam esse modelo no instante em que ele se revela uma válvula de vantagem competitiva.

Para uma real inserção da diversidade, Flores-Pereira e Eccel (2010) defendem que a gestão da diversidade das empresas se revele na pauta de fundamentação humanística. Debate-se aqui que as pessoas não sejam transformadas em meros recursos que devem ser gerenciados e otimizados para que tornem as organizações em entidades produtivas e lucrativas. Deve-se criar uma multiplicidade de valores, vivências e condições, que ressaltem a conscientização das relações sociais, que permitam a desconstrução de um modelo pautado por valores ocidentais, materialistas, patriarcais e machistas, no qual alguns atributos são valorizados em detrimento de outros (CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014).

Pautando-se no contexto organizacional de indivíduos não heterossexuais, nota-se a dificuldade da implementação das políticas de diversidade que contribuam para o fim da homofobia em organizações, pois a eles são negados os mesmos direitos oferecidos aos heterossexuais. Torres e Pérez-Nebra (2004) expõem que a diversidade cultural deve institucionalizar regras e normas que protejam não só homossexuais, mas também mulheres, negros e outras minorias, garantindo que visões e conhecimentos sejam compartilhados. Quando se permite a integração entre diferentes grupos em distintas atividades, nota-se um aumento da inovação e execução de processos nas empresas, permitindo que ela cresça e melhore.

Hebl e Griffith (2002) observam que o apoio organizacional, por meio de políticas e normas antidiscriminatórias, favorece o comprometimento do indivíduo homossexual e atenuam-se os conflitos. Na inserção dos não heterossexuais, percebe-se que o indivíduo se mostra mais empenhado em executar as tarefas, uma vez que busca o mesmo reconhecimento dado aos heterossexuais. Além disso, o indivíduo busca provar que independentemente da sua orientação sexual ou identidade de gênero, esses não são fatores que limitam seu desempenho e se mostram profissionais dedicados em apresentar o perfil de competências desejado pela empresa (PRADO; MACHADO, 2008).

Visando à integração de gays e lésbicas no ambiente de trabalho, Siqueira e Zauli-Fellows (2006) destacam o papel desempenhado pelo gerente de gestão de pessoas, cabendo a ele a tarefa de apoiar a diversidade na organização e reproduzir o discurso pelo fim de atos de discriminação. Cabe a ele reprimir situações de constrangimento e humilhação, preservando a tolerância e o respeito entre funcionários. Irigaray (2008) ressalta que é inadmissível a perpetuação de conflitos e problemas de comunicação dentro de empresas, causadas por preconceito. Deve-se estimular a mudança, a flexibilidade e a inovação, aprimorando os processos de decisão, bem como a integração dos empregados.

Conforme Gonçalves (2013), as diferenças entre as pessoas em relação às aspirações, condições sociais e físicas, aptidões, capacidades, gêneros, cor, idade e orientação sexual, não as tornam melhores nem piores, nem mais ou menos importantes, dentro das organizações e para o ordenamento jurídico, afinal vivemos em uma sociedade democrática, que no mínimo deve respeitar as liberdades de cada trabalhador.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Nesta seção, é apresentada a forma que foi realizada a pesquisa, destacando-se os instrumentos e as técnicas utilizadas para coletar os dados, analisar e elaborar os critérios que contribuirão para a delimitação do trabalho e observar a situação dos participantes frente à sua situação no local de trabalho, detalhando o vínculo que cada funcionário possui com a organização.

3.1 TIPO E DESCRIÇÃO GERAL DA PESQUISA

A abordagem adotada foi de natureza qualitativa, que permite aprofundar este assunto com mais clareza. Esse método é ideal, pois busca analisar e compreender a complexidade dos comportamentos de cada indivíduo em seu local de trabalho, buscando entender como os fatores e fenômenos sociais afetam sua produtividade.

Trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva, pois visa analisar esse tema de forma digna, no intuito de expandir os estudos deste conteúdo, descrevendo e coletando informações dadas pelos participantes.

Dessa forma, o estudo foi desenvolvido por meio do processo empírico, ou seja, “quaisquer conclusões são baseadas em evidências recolhidas a partir de informações de experiências ou observações da vida real” (RICHARDSON, 2011); sendo importante frisar a correlação que a pesquisa buscou ao medir o grau de analogia existente entre os conceitos ou variáveis presentes na situação ou fenômeno em exame (RICHARDSON, 2011).

Para a coleta de dados, foram feitas entrevistas. As narrativas das histórias foram transcritas sendo garantido o sigilo e respeito dos participantes.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

O local da pesquisa trata-se de uma instituição pública federal que oferece serviços de atendimento gratuito, através do Sistema Único de Saúde (SUS), integrado à Secretaria de Saúde do Distrito Federal (SES-DF).

3.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada por meio de entrevistas com funcionários homossexuais do hospital que atuam em cargos e áreas distintas entre si. Os participantes possuem vínculos diferentes com a instituição, podendo ser trabalhadores celetistas, estatutários ou terceirizados. O grupo é heterogêneo, o que poderia afetar a percepção que cada um tem sobre a instituição e como eles se relacionam com outros funcionários.

A tabela a seguir tem a pretensão de mostrar as principais características dos funcionários que participaram da entrevista realizada. Lembrando que a expressão “Entrevistado(a)” está representada pela vogal “E”.

Tabela 1. Perfil dos funcionários entrevistados

Gênero		Idade								Nível de Escolaridade	
Masculino	Feminino	26	28	36	38	40	43	47	60	Graduado	Pós-graduado
E1	E8	E3	E2	E7	E8	E4	E5	E1	E6	E2	E1
E2										E3	E4
E3										E6	E5
E4											E7
E5											E8
56											
E7											

Fonte: Desenvolvido pelo autor

Diante da Tabela 1 que apresenta como finalidade principal apresentar as principais características dos colaboradores que participaram das entrevistas nota-se que, 7 indivíduos são do gênero masculino e apenas 1 faz parte do gênero feminino. Quanto à idade, este fator variou com a faixa etária mínima de 28 anos e máxima de 60. Em se tratando do nível de escolaridade, 5 desses colaboradores expressaram ter pós-graduação completa, enquanto 3 demonstraram apenas graduação concluída.

3.4 CARACTERIZAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE PESQUISA

As perguntas do roteiro foram realizadas para coletar o maior número de informações sobre a relação do entrevistado com a instituição, levantando dados sobre como é ser gay em uma organização pública. As perguntas são abertas, possibilitando que o participante sinta-se à vontade para trazer mais informações.

3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA E DE ANÁLISE DE DADOS

Foram realizadas entrevistas por meio de um roteiro semi-estruturado, permitindo que os participantes ficassem à vontade para fazerem suas declarações e darem sua opinião. A coleta de dados foi realizada no local escolhido pelo entrevistado, onde pudesse se sentir confortável para conversar abertamente. Para Richardson (2011), a escolha adequada do local é importante para a pesquisa qualitativa. Os entrevistados foram informados de que sua identidade seria preservada e que a entrevista seria gravada. As perguntas foram feitas para que os entrevistados dessem abertura para relatar o que vivenciaram dentro da instituição e como isso os afetou.

A análise de conteúdo de Bardin foi utilizada para concretização deste estudo. Bardin (1977) afirma que a análise de conteúdo constitui-se de várias técnicas, nas quais se busca descrever o conteúdo emitido no processo de entrevista com o emissor, seja ele por meio de falas ou de textos. Sendo assim, a técnica é composta por procedimentos sistemáticos que proporciona o levantamento de critérios permitindo a realização de compreensão de conhecimentos e do fenômeno. O pesquisador realiza a categorização e agregação dos dados, escolhendo as categorias teóricas ou empíricas, responsáveis pela especificação do tema (BARDIN, 1977). Então, o analista propõe inferências e realiza interpretações, conectando-as com o quadro teórico estruturado no início.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As informações a seguir fazem parte dos principais questionamentos presentes na entrevista. Torna-se essencial destacar que todos os comentários trarão embasamentos teóricos significativos para esta discussão.

1- Ser gay no espaço social e organizacional

Questionados sobre o que é ser gay no espaço social e no contexto organizacional, os participantes disseram que:

E1- Acredito que ser gay hoje é um pouco mais fácil do que na minha época. Ser gay hoje é se posicionar contra a homofobia e lutar pelo seu direito à vida, mas acima de tudo lutar pelo seu direito de amar alguém do mesmo sexo sem correr o risco de ser agredido. Já dentro da organização não acho que preciso me assumir gay. Acho que dentro do trabalho a gente volta para dentro do armário ou mentimos um pouco sobre nossas vidas para que ninguém desconfie da gente. Não me sinto a vontade para compartilhar minha vida privada com meus colegas de trabalho e não acho que haja necessidade. Admiro quem toma essa postura de se assumir dentro do trabalho, mas prefiro me manter reservado.

E2- É ter que lutar pra ser reconhecido e ter respeito e sofrer no processo, mas não se deixar abalar. É ter que tolerar algumas coisas que não deveríamos por medo da represália.

E3- O que é ser gay no contexto social? Para mim, como lésbica, é ser frequentemente invisibilizada, ter sua relação afetiva minimizada ou excessivamente sexualizada para o fetiche hétero masculino. Sou casada no civil, mas mesmo assim muitas vezes minha esposa é tratada como minha amiga ou companheira. Ser lésbica é estar sempre alerta, com medo de sofrer lesbofobia. É não poder desfrutar de muita intimidade com as colegas de trabalho, principalmente de contato físico, pois isso pode ser interpretado como assédio.

E4- É deixar claro a todos a sua orientação sexual. Essa clareza envolve todas as manifestações na vida cotidiana, assim como nas manifestações de afeto, como no contexto organizacional, de forma que você não seja agredido por isso.

R5- Uma luta diária de aceitação, privação de demonstração de afeto, e receio de sofrer homofobia em determinadas situações e lugares.

E6- É partilhar uma forma de desejar sexualmente e de amar que difere da forma mais comum, a heterossexual. É buscar construir experiências de vida que tentem ser as melhores possíveis, com direito a expressar-se livremente com seus parceiros, ter sua identidade respeitada e obter garantias de bem-estar que a todo cidadão tem direito. Já no trabalho, é o desafio de ser homossexual, sem a necessidade de um "apesar de". É poder contribuir para o trabalho da organização sem ter que viver um eterno processo de compensação, do tipo "é gay, mas é um dos melhores", ou "é gay, mas é um ótimo funcionário",

E7- É uma constante luta pelo reconhecimento de sua existência. É um movimento político que deve ser feita por todos os homossexuais.

E8- É se aceitar pelo que você é. É um ato de amor próprio e um favor que você faz pelos outros que ainda estão no armário, por mais difícil que seja e mesmo que o Brasil seja o país que mais mata homossexuais no mundo.

Após algumas mudanças presentes na sociedade brasileira, país em que ainda é marcado pela homofobia, o público homossexual têm aos poucos conquistado espaço, direitos e uma visibilidade melhor tanto na área social como também no meio organizacional. Tudo isso foi fruto de muita luta, barreiras que são ultrapassadas continuamente por indivíduos que possuem uma orientação diferente do que dizem ser normal ou tradicional (TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004).

Sabe-se que em tempos remotos, ser gay era algo totalmente inaceitável em meio a uma sociedade machista, conservadora e tradicional. Muitos homossexuais tinham medo da rejeição e exclusão no ambiente em que atuavam e viviam em seu cotidiano. Por isso, alguns optavam por viver sem revelar sua vida íntima, se escondendo atrás de um protótipo e características que não eram reais somente para ter um pouco de aceitação daqueles que estavam em sua volta (COX, 2001).

Cabe lembrar que esta realidade ainda não se encontra totalmente encerrada, ou seja, mesmo vivendo em uma nova era de aceitação, liberdade e respeito, este público ainda não se deparou um contexto inteiramente modificado em que os termos mencionados realmente sejam concretizados como deveriam ser principalmente na esfera organizacional e social. Para evitar piadas, comentários desnecessários, determinados profissionais optam por serem mais reservados e com atitudes neutras objetivando distanciar-se de situações constrangedoras. Isso demonstra que o preconceito e a discriminação são determinantes comuns no cotidiano dos gays (FLEURY, 2000).

2- Visão frente à decisão de revelação da orientação sexual

Perguntados sobre qual era a visão frente à decisão de revelação da orientação sexual, os colaboradores deste estudo frisaram que:

E1- Acho que a pessoa só deve contar se sentir necessidade de contar ou se estiver confortável consigo mesma. É uma situação muito complicada,

afinal temos medo de não sermos aceitos por aqueles que amamos. Devido o medo que algumas pessoas tem de serem rejeitadas pela família, acredito que seja melhor a pessoa contar quando tiver financeiramente estável. Acho que devemos sim contar para os amigos, afinal é uma família que escolhemos ter por perto e minha relação com meus amigos ficou melhor e mais transparente quando me assumi pra eles. me fez muito bem. Acho que no trabalho talvez seja melhor não sair contanto por aí. Existem pessoas mal intencionadas e elas podem querer prejudicar você. Poucas pessoas no meu trabalho sabem de mim que eu considero amigos queridos, mas prefiro manter uma postura mais formal com quem não conheço.

E2- Acho extremamente importante, até para que se comece a ter um debate mais aberto sobre o assunto, mas entendo os que permanecem no armário já que a gente vive num mundo tão hostil. Existe sempre o receio de como essa parte de você possa afetar a sua vida e como as pessoas te veem. Mas pra mim ficar no armário nunca sequer foi uma opção.

E3- Sou a favor, afinal é uma forma de luta.

E4- Penso que não há necessidade de se revelar para todos. É comum se sentir obrigado a se revelar por estar se tornando algo comum, mas nem todos precisam se revelar, mas, admiro e me orgulho daqueles que o fazem. Também passei por esse processo e sei bem o que significa.

E5- Acredito que cada pessoa tenha seu tempo e deva ser respeitado. Quando me perguntam se é o momento costumo dizer que deve ser realizado depois que a pessoa está forte para debater diversos possíveis comentários e questionamentos homofóbicos.

E6- É uma libertação, pois o custo emocional de lidar com o "será que ele é" é mais alto que o de lidar com o enfrentamento de todos saberem. Para a família e para os amigos é uma forma tornar mais transparente as relações, para que todos saibam o que esperar de nós. É um processo vantajoso, porém difícil, por que envolve primeiro um trabalho de amadurecimento pessoal, de autoaceitação e de tolerância ao risco de rejeição, incompreensão. E também algo que envolve tempo para a família e amigos entenderem o cenário como ele é, desconstruindo uma série de crenças e pensamentos sobre ser homossexual, e em substituição, ver a pessoa homossexual como alguém normal. Para as organizações, pode ser uma decisão difícil, porém vivemos tempos onde isso é mais fácil e visto até mesmo como uma vantagem, quando se tem a diversidade vista como um fato relacionado ao coletivo de trabalho e quando se tem nas noções de dignidade e valor da pessoa humana como um pressuposto para as relações de respeito e crescimento. Em todos os casos é uma libertação.

E7- Acho que deve ser revelado o mais precocemente possível, sem excessos e evitando dar satisfações.

E8- Acho importante por uma questão de movimento político e de naturalizar algo que não prejudica na vida de ninguém.

Fazer uma revelação em se tratando de algo pessoal e íntimo é um fator que exige decisão e preparação para conseguir conviver com as diferentes opiniões e comentários que irão passar estarem presentes. Tomar a decisão de tornar a orientação sexual algo público não é fácil e que parte de imediato. Medo, dúvidas,

dentre outros elementos fazem parte da realidade de pessoas que decidem expor aquilo que realmente são (FLEURY, 2000).

Nenhum ser humano tem o dever de se revelar como homossexual. É um direito que cada cidadão carrega. Frente a tantas formas de preconceitos espalhados presentes no país muitos decidem não dizer que tem uma orientação diferente do “padrão” objetivando evitar comentários ruins, exclusão do meio em que vivem ou trabalham. Mas, há aqueles que revelam sua sexualidade sem pensar nas consequências, na pretensão de expressar que também merece respeito independentemente de qualquer circunstância, destacando direitos tendo uma voz ativa diante daquilo que acredita (SIQUEIRA; ZAULI -FELLOWS, 2006).

3- Formas de discriminação/homofobia decorrente da orientação sexual

Interrogados se haviam sofrido alguma forma de discriminação/homofobia e se conhecia alguém que teria sido vítima desta forma de preconceito por orientação sexual, os participantes mostraram que:

E1- Sim. Temos uma colega que passou pela transição para se tornar uma mulher e durante esse período ela enfrentou problemas, pois não estavam deixando ela usar o banheiro feminino, as pessoas falavam que não se sentiam a vontade. Quando ela decidiu usar o banheiro masculino, reclamaram mais uma vez. Foi uma situação complicada e eu sei o quanto foi difícil para ela. Sempre que posso tento explicar a situação dela para meus colegas para que eles entendam e tenham mais compaixão. O mais comum de ocorrer é ofenderem pacientes. Trabalhamos com pacientes com HIV e nota-se que ainda há um preconceito, pois tem gente que acha que é uma doença de "viado" e de gente promíscua, sendo que qualquer pessoa corre risco de contrair HIV e não há nada de errado nisso. É nossa responsabilidade acolher essas pessoas e informar que existe tratamento, mas mesmo assim noto que alguns médicos tratam os pacientes com um certo "nojo" ou um olhar de julgamento. É nítida a forma como os outros médicos tratam os pacientes que não tem HIV. Ocorreu outra situação em que uma enfermeira do nosso setor, um pouco "afeminado", foi reclamar na diretoria dizendo que os colegas não estavam passando as informações para ele sobre seus pacientes e que quando ele pedia isso para alguém, as pessoas ficavam negando e dizendo que era "fulano" quem sabia de tal "coisa" e por aí vai. Enfim, foi uma situação desagradável, pois nós médicos temos que colocar nos preconceitos de lado e fazer de tudo para ajudar nossos pacientes, mas ainda noto que alguns carregam esses preconceitos para dentro do trabalho. Por uma questão de medo eu tento não dar "pinta" e adoto uma postura mais "hétera", mas eu sei que as pessoas ficam especulando sobre minha vida. Contanto que não ofendam minha sexualidade ou me agridam eu não dou muita "bola" para o que falam de mim

E2- Nada que me afetasse muito, mas sempre acontecem piadas e comentários impróprios que me deixam desconfortável. Já fiquei sabendo de vários casos mais severos com colegas meus, especialmente por parte dos pacientes. Com os médicos e outros profissionais as coisas são mais veladas, o que não impede de ocorrer alguns inconvenientes. Em momentos de estresse, a primeira coisa que xingam é “bicha”.

E3- Eu nunca, mas já vi Médicos que ridicularizam pacientes lgbs tratando como aberração, com deboche. Já vi também seguranças que assediam sexualmente lgbs.

E4- Sim. Já aconteceram algumas vezes, quando precisei me reportar ao pessoal da segurança para pegar a chave da minha sala. Ao me identificar, os seguranças diziam: "Ah! É a sala dos viados". Quando comecei a trabalhar, no meu antigo setor, éramos 3 homossexuais assumidos, e isso causava estranhamento por parte dos demais colegas. Ocorre também com frequência com os pacientes que frequentam o ambulatório de pessoas trans. Ao chegarem, os pacientes se reúnem para conversar e trocar experiências antes do ambulatório. Neste momento, há falas pejorativas e trocadilhos por parte da segurança e do pessoal da limpeza. Uma vez, em reunião institucional, uma funcionária do hospital, servidora, questionou aos gestores o fato de os pacientes do ambulatório trans usarem o mesmo banheiro que as mulheres cis.

E5- Sim. Desde olhares, certos questionamentos, "você tem um jeitinho mesmo", já escutei no trabalho. Já aqui dentro observo que os pacientes são as principais vítimas. Os profissionais daqui não sabem lidar com essas questões.

E6- comigo ocorreu apenas uma vez apenas, em uma confraternização, quando uma servidora levou uma prima e combinou com ela de dar em cima de mim para ver minha reação. Foi muito ruim, por que ficou claro o jogo e, na época, não me sentia à vontade de me abrir, de falar abertamente que era homossexual. Nas situações formais de trabalho, ao menos em minha frente, me tratam bem e isso nunca foi barreira. Porém existe um número expressivo de servidores que são evangélicos e sei que isso incomoda. Vejo pelos olhares e pela maneira como me subestimam, porém abertamente não me evitam ou rejeitam. O que mais ocorre aqui é haver comentários e indiretamente se espera do homossexual que ele apresente características de compensação, como alto desempenho. Recentemente tivemos o caso de um servidor que fez o processo de mudança de gênero, tornando-se transexual, o que provocou estranhamento e conflitos aqui.

E7- Nunca sofri. Sempre tive uma boa relação com todo mundo aqui dentro e desde cedo assumi uma postura de defensor dos mais fracos, até porque a década de 80 foi um período muito difícil aqui dentro. As pessoas não sabiam como lidar com os portadores de HIV e automaticamente taxavam a pessoa como homossexual e promíscua. Graças a Deus melhoramos muito nessa questão, mas ainda há um preconceito velado, até na forma como tratam os pacientes hoje, mas pelo menos está menos pior que na minha época.

E8- Não, até porque eu adoto uma postura mais defensiva e se alguém tem problema comigo eu tento conversar na mesma hora para que a pessoa veja que eu sou normal assim como ela. Já com outras pessoas, eu observo que ocorre com mais frequência com pacientes do que com os funcionários. Enfermeiros são os que mais sofrem com essa homofobia velada. As pessoas automaticamente acham que todo enfermeiro é gay e tratam eles

de forma diferente. Já teve caso de um enfermeiro que foi denunciado para a chefia que não estavam passando informações sobre os pacientes dele.

O público LGBT sempre foi vítima de preconceito em nossa sociedade e no ambiente de trabalho isso não tem sido um dilema diferente. Por apresentarem características diferenciadas do “padrão”, este público se depara com inúmeras ações desagradáveis de pessoas que não promovem o respeito para se viver melhor (NETO, et al, 2014). Os LGBTs que mais sofrem são aqueles que decidem ser de acordo com suas próprias opiniões e certezas, ou seja, indivíduos que procuram estar inclusos no mesmo espaço que os demais independente de suas características não serem aceitas por todos que estão em sua volta (NETO, et al, 2014).

4- Orientação como fator relevante nas relações sócio profissionais

Em se tratando sobre a orientação sexual como um fator relevante nas relações sócio profissional, os entrevistados relataram que:

E1- Acredito que não. Como já disse anteriormente, não acho que preciso contar pra ninguém sobre minha vida privada, pelo contrário. Acho que se contar as pessoas não vão me respeitar da mesma forma. Prefiro manter as aparências do que passar por algum constrangimento. Não quero ser tratado diferente só porque sou homossexual. Inclusive acho que alguns saem prejudicados quando se assumem. Não deveria ser assim, mas infelizmente ocorre.

E2- Sim, sinto que gays são levados bem menos a sério só por esse fato. Sinto que recebo menos autonomia que um homem ou mesmo uma mulher heterossexual na maioria das situações. É quase como se houvesse uma desconfiança às vezes.

E3- Sim. Se assumir e se apresentar segundo sua orientação ou gênero é um ato político. Visibiliza e normaliza a diversidade.

E4- Acredito que não. Ou pelo menos não deveria ser.

E5- Em determinados contextos acredito que ainda infelizmente atrapalha, especialmente se o gestor for homofóbico.

E6- Não. É justamente a tomada de consciência de que uma coisa não afeta a outra. Os estereótipos, mitos e conflitos de valores alimentam a suspeita de que um servidor é pior por ser diferente do tradicional, o que na prática evidencia-se não ser verdade. Na minha organização, o que ocorre é um preconceito velado, por meio de olhares e comentários, sobretudo em situações informais, porém não tem afetado o trabalho propriamente, até por que existem chefias que são homossexuais.

E7- Com certeza a orientação sexual é de grande importância. As pessoas confundem suas questões religiosas e culturais e transferem esse ódio para cima dos homossexuais, quando o que deveria ser levado em conta é a ética do funcionário.

E8- Sim, pois dá pra perceber como a forma de tratamento muda. Quando as pessoas descobrem que eu sou gay passam a me tratar de outra maneira. A única coisa que quero é que me tratem com respeito, não quero ser tratado de forma diferente que um heterossexual.

Contar sobre a orientação sexual no contexto organizacional é uma peculiaridade pertencente a cada sujeito, pois cabe somente a ele decidir expor sua condição ou não. Nenhum profissional tem esta obrigação para se sentir incluído ou bem aceito pelos demais. As diferenças e a diversidade fazem parte do meio trabalhista. Isso significa que todas essas variedades precisam ser respeitadas. No ambiente de trabalho o imprescindível papel do profissional é realizar suas atribuições e procurar de maneira contínua práticas que tenham qualidade para o público atendido, ou seja, a vida pessoal do colaborador não precisa entrar em questão, há não ser que ele realmente queira (PRADO; MACHADO, 2008).

De outro lado existem profissionais que optam por deixar claro que a sua orientação sexual é homo, objetivando expressar seu posicionamento já pra evitar tantos questionamentos ou até mesmo apenas para se sentir bem naquele ambiente. É uma forma de liberdade para muitos que são decididos e se posicionam sem pensar em possíveis consequências (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

5- Política ou ação de prevenção e combate à homofobia no trabalho

Perguntados se dentro da organização em que atual possui alguma política no trabalho ou ação de prevenção e combate a homofobia ou de diversidade sexual, os participantes deste estudo declararam que:

E1- Não. Vez ou outra ocorre uma campanha de conscientização sobre diversidade no trabalho, sobre inclusão e essas coisas, mas a gente sabe que isso não ocorre lá dentro. É só para manter as aparências e fingir que eles se importam conosco, mas dá pra ver que o que ocorre lá dentro é o contrário.

E2- Não. Vez ou outra se escuta que eles “aceitam todos” porque é algo bonito de se dizer ultimamente. Mas na prática não existe nenhum esforço

em tornar o ambiente mais diverso ou mesmo mais confortável pras minorias aqui dentro.

E3- Não. Sempre existe o discurso de diversidade, mas sabemos que na prática não existe.

E4- Acredito que não. Mas vez ou outra eles fazem umas campanhas de conscientização.

E5- Já participei das campanhas que são promovidas aqui dentro, mas acredito que não haja nenhuma política em si.

E6- Não. Embora o discurso exista, não há uma política explícita sobre isso.

E7- Não, muito pelo contrário. Na instituição que trabalho, só vejo retrocesso. Antes tinha treinamentos, palestras, cursos para todas as áreas, mas hoje isso tem diminuído.

E8- Não. Já vi as campanhas de prevenção, combate e etc, mas não há uma política que realmente proteja.

Ações, projetos, enfim, atividades que tenham pretensões de promover a prevenção e conscientização sobre alguma temática relevante em sociedade é um determinante significativo para que muitos indivíduos consigam compreender de alguma maneira determinados assuntos que também estão em sua volta. A homofobia ou até mesmo a diversidade sexual são temáticas importantes para serem tratadas principalmente no ambiente de trabalho, pois este local é composto por diferentes indivíduos, concepções, atitudes e práticas (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Sobretudo, existem empreendimentos que não promovem nenhum tipo de discussão, debate ou outra atividade destinada a esta questão em decorrência de algum parecer. Instituições que preferem deixar esta questão de lado, não conseguem enxergar a necessidade de se debater sobre algo que na visão de determinados profissionais não é importante ou vai além do ambiente de trabalho (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

6- Visão sobre o acolhimento e inclusão de pessoas LGBT no ambiente de trabalho

Questionados sobre qual é a visão frente ao acolhimento e inclusão de pessoas LGBT no ambiente de trabalho, os entrevistados abordaram que:

E1- Acho importante. Acredito que as pessoas ficariam mais satisfeitas em trabalhar aqui e teriam mais motivação para trabalhar, sabendo que haveriam punições em caso de assédio ou constrangimento. Esse tipo de ação, por exemplo, teria sido muito bom para a nossa colega trans, pois foi um período muito difícil para ela e fomos nós, os amigos mais próximos dela aqui dentro, quem a ajudou quando precisou.

E2- É importante. Não existe preparo para lidar com a diversidade, especialmente nessa área da saúde que já é um meio tão elitista, embora devesse ser o mais compreensivo. Em geral, preferem só fechar os olhos e ignorar a existência.

E3- No meu local de trabalho, como não há uma política organizacional pra isso depende muito do profissional, pode ser muito acolhedora ou extremamente lgbtfóbica.

E4- Acredito que não. Mas vez ou outra eles fazem umas campanhas de conscientização.

E5- Acho que é o mínimo que a organização deveria oferecer. Pessoalmente busco incluir e tratar de forma natural, como de fato é. Não vejo a mesma atitude nas demais pessoas do trabalho.

E6- É um gesto de carinho e respeito, ao menos é como tenho visto meu processo pessoal. Em termos mais amplos, é um gesto de maturidade organizacional e de busca por valores baseados na dignidade da pessoa, independente de aparências e do que foge do comum.

E7- Acho muito importante, mesmo sabendo que nunca farão algo desse tipo aqui. Lembro de um funcionário do centro cirúrgico que resolveu mudar de sexo e sofre discriminação até hoje e ninguém fez nada pra alterar isso, nem ofereceram apoio.

E8- É extremamente necessário. Especialmente aqui, onde lidamos com pessoas diariamente, até para criar um clima mais agradável. Essas questões precisam ser tratadas com mais naturalidade.

O acolhimento é um fato relevante, principalmente em situações de vulnerabilidade em que envolvem questões sociais que merecem atenção e espaço. A inclusão de indivíduos LGBTs é uma dessas questões que precisam ser levadas a sério, pois inúmeras pessoas que fazem parte deste público se sentem excluídas e distantes do meio social. Desse modo, esta exclusão coopera com a disseminação da depressão ou até mesmo da prática do suicídio, fatores que têm sido agravantes nos últimos tempos (SIQUEIRA, et al, 2009).

Porém, esta realidade não faz parte de todas as organizações espalhadas pelo país. Acolher este público para muitos é sem nexos, é uma maneira de compactuar com alguém que não condiz com o padrão presente na sociedade (SIQUEIRA, et al, 2009).

7- Participação em algum movimento de luta pelos direitos LGBT tanto no contexto social quanto no organizacional

Para encerrar esta discussão, os entrevistados foram questionados se participavam de algum movimento de luta pelos direitos LGBTs tanto no contexto social como no organizacional, esses colaboradores destacaram que:

E1- Não, mas mesmo não participando sei o quanto é importante lutar pelos nossos direitos. Sou muito grato por aqueles que tiveram que morrer lutando por nossos direitos. Tento fazer minha parte tentando dialogar com as pessoas e explicando pra elas que não é uma doença ou uma opção. Se orientação sexual fosse uma escolha eu nunca teria escolhido ser gay, afinal correremos o risco de ser agredido a qualquer momento. Mas nasci assim e tive bastante tempo para me aceitar como sou. Mesmo não participando dos movimentos de forma direta, todo homossexual precisa lutar pelos seus direitos de alguma forma, pois se a gente não luta por nós, não vão ser os outros que lutarão pela gente.

E2- Não participo de nenhum movimento, até por um certo receio de como isso poderia afetar minha vida profissional. Tento fazer minha parte, mas reconheço que acabo caindo na armadilha de tentar manter a discrição.

E3- Sim, da ABRAFH, associação brasileira de famílias homotransafetivas.

E4- Não. Admiro quem participa, mas prefiro não me envolver nessas questões.

E5- Não, mas reconheço a importância desses movimentos, especialmente no contexto que vivemos hoje.

E6- Embora já tenha tido oportunidade pra isso, nunca aderi, talvez por que não sinto a necessidade de agitar bandeiras, talvez também por autopreservação, ou por ter preconceitos com movimentos políticos, embora eu admire quem consegue fazer isso com qualidade.

E7- Na década de 80 participei do grupo Arco Iris, mas hoje já não participo tão ativamente.

E8- Atualmente não, mesmo eu sabendo que é importante participar desses grupos.

Nota-se que os movimentos que buscam promover a luta pelos direitos do público LGBT têm conquistado mais militantes que tem a pretensão de correr atrás de seus direitos, demonstrar resistência e levantar a bandeira de pessoas que passam por discriminação e preconceito. Entretanto, não é todo homossexual que se integra a esta finalidade coletiva, preferem lutar distante de grupos e movimentos, buscando defender esta causa de maneira indireta em seu cotidiano para evitar

exposição de imagem ou apenas por não gostar de se envolver em grupos que levantam a bandeira sem medo (DINIZ, 2013).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

A realidade voltada à verdadeira inserção de servidores LGBT de um hospital público do Distrito Federal segue a realidade verificada em toda a sociedade brasileira: um percurso que envolve posicionamento político afirmativo e atuante, além de pressão social por uma verdadeira inclusão assecuratória dos direitos desses cidadãos, voltados à isonomia de tratamento e à sua plena liberdade de expressão.

Assim, com relação aos objetivos específicos propostos neste trabalho, o exame do processo de como se dá o processo de *coming out* do indivíduo no trabalho em relação à condição de gay no espaço social, ainda prevalece a discriminação e o apagamento da realidade vivenciadas por homens e mulheres LGBT, o que atinge seus relacionamentos e, no contexto organizacional, uma cobrança maior para que seu trabalho seja reconhecido. Dessa forma, a decisão de se revelar ou não gay, tanto no meio familiar quanto no ambiente de trabalho, é decidida após a percepção da existência de uma sensação de segurança, ligada ao respeito que deve ser verificado em relação ao ato do *coming out*. A decisão também se configura como uma forma de abertura ao debate e, conseqüentemente, à naturalização do assunto.

Quanto ao segundo objetivo específico, qual seja, a análise de como o indivíduo vivencia a diversidade sexual no contexto organizacional, o posicionamento acerca da revelação da orientação sexual se respalda na persistência de algumas atitudes discriminatórias e homofóbicas, mesmo que as ações sejam mínimas e disfarçadas. Ou seja, o indivíduo vivencia sua diversidade sexual no trabalho conforme se sinta mais ou menos à vontade em revelá-la, visto haver, na instituição examinada, ainda, mesmo que de maneira disfarçada, resquícios preconceituosos quanto à orientação sexual.

O terceiro objetivo específico que levantou a hipótese de existência de políticas de diversidade dentro da organização revelou inexistirem tais políticas ou ações de prevenção e combate à homofobia na instituição hospitalar pública na qual os questionários foram aplicados.

O quarto e último objetivo específico, sobre a análise da participação do indivíduo no ativismo LGBT, demonstrou haver concordância geral de que o acolhimento e inclusão de pessoas LGBT no ambiente de trabalho revelam-se como

atitudes fundamentais e tais implementações, apesar de poderem ser alcançadas por uma atividade mais engajada por parte dos entrevistados, em movimentos sociais LGBT, não o são, visto a maioria não se empenhar tanto nessas manifestações.

Assim, como percepções acerca do objetivo geral proposto nesta pesquisa, definida como a análise da realidade, em termos de homofobia e discriminação por orientação sexual, assim como a inclusão de funcionários LGBT em hospitalar do setor público do Distrito Federal, surgem fatores diversos a serem trabalhados.

Uma instituição hospitalar, como um universo organizacional composto de diversidade complexa de servidores e pacientes, deve ser um espaço de acolhimento não apenas para o tratamento de enfermidades do corpo, mas também, aquelas que afligem a alma. Tratam-se de profissionais que permanecem muito tempo ao lado do paciente, representando uma ponte entre aquele que necessita de cuidados especializados e todos os demais serviços hospitalares que o usuário vier a necessitar.

A garantia de que uma orientação sexual não seja considerada superior a qualquer outra, recebendo, inclusive, um sufixo de –normatividade, deve ser prioridade em um ambiente que preza por cuidados pessoais e busca a cura de enfermos. É preciso haver uma atenção para com todos aqueles que compõem a equipe hospitalar, por isso a importância da aplicação de técnicas administrativas que lidem de forma diligente com a aceitação da diversidade sexual de profissionais que trabalham em hospitais.

O que se propõe, nessa linha de raciocínio, é o tratamento, também, dos profissionais em saúde como legitimados à mesma apreciação dos direitos humanos e, conseqüentemente, da observação de todos os meios garantidores de sua dignidade. Logo, busca-se o resguardo do direito à não discriminação, à liberdade de expressão atrelada à singularidade de cada indivíduo.

Como contribuições importantes, este exame apresenta as posições, interpretações e percepções de profissionais da área da saúde de um hospital público do Distrito Federal, o que propicia ao observador e ao leitor interessado uma visão de como o servidor LGBT se vê espelhado como partícipe ativo da construção de sua cidadania em seu ambiente de trabalho. Assim como oferece os recursos para que representantes de recursos humanos, dotados da metodologia administrativa correta, possam agir de forma a alcançar a isonomia de tratamento e

a inclusão real, tão necessárias ao bem-estar psicológico desses profissionais, de forma a atuarem de maneira efetiva em seus cargos, alcançando o bem de todos, fim a ser alcançado pelo sistema único de saúde do país.

Assim, após a presente análise, um ponto que merece exame mais aprofundado, o qual recomenda-se um exame mais detalhado por parte de futuras averiguações, refere-se à perquirição dos próprios servidores LGBT em participarem de movimentos voltados aos interesses que cercam a questão. Conforme ficou claro neste trabalho, a renúncia a uma participação mais efetiva parece não vir de um descaso por parte dos entrevistados, visto terem reforçado a importância da militância acerca da defesa de direitos igualitários entre héteros e homossexuais. O tema abre espaço a uma investigação sobre as causas de haver um baixo engajamento nos indivíduos entrevistados.

Por fim, percebe-se, também, a importância de novas investigações, de forma a que o profissional LGBT obtenha, por parte de sua unidade de recursos humanos, um posicionamento mais contundente que envolva toda a comunidade organizacional, voltando-se à importância da disseminação de informações, legislação, aparatos psicológicos, assim como à efetiva implementação e fiscalização de políticas que garantam plena isonomia no tratamento a esses servidores em seus ambientes de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Augusto José de Abreu. **Visibilidade Gay, Cotidiano e Mídia: Grupo Arco-Íris —Consolidação de uma Estratégia. Um Estudo de Caso.** Dissertação de Mestrado da Faculdade de Comunicação da Universidade de Brasília, 2002

BARDIN, L. *Análise de conteúdo.* Lisboa: Edições 70, 1977.

BOHAN, J. S. **The psychology of sexual orientation: coming to terms.** New York: Routledge, 1996.

BURNS, Barbara (1995). *Internalized homophobia, Self-Esteem, and the Mothering Choice of Lesbians.* Tese de doutorado, Programa de Psicologia. Georgia State University.

CANIATO, A. M. P. Violências e subjetividades: o indivíduo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, Porto Alegre, v.20, n.1, p.16-32, 2008.

CAPRONI NETO, H. L.; BICALHO, R. A. Violência simbólica, lesbofobia e trabalho: um estudo em Juiz de Fora. In **HOLOS**, Ano 33, Vol. 04, 2017.

CAPRONI NETO, H. L. ; SARAIVA, L. A. S. ; BICALHO, R. A. . **Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out.** Revista Pensamento Contemporâneo em Administração (UFF) , v. 8, p. 86-103, 2014.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho.* 5.ed. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.

FERREIRA, Renata Costa. **O Gay no Ambiente de Trabalho: Análise dos Efeitos de Ser Gay nas Organizações Contemporâneas.** Brasília. Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (FACE). Universidade de Brasília (UnB), 2007.

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.

GÓIS, João Bosco Hora. Desencontros: as relações entre os estudos sobre a sexualidade e os estudos de gênero no Brasil. In: LOPES, Denílson; BENTO, Berenice; ABOUD, Sérgio; GARCIA, Wilton. **Imagem & Diversidade Sexual.** Estudos da Homocultura. São Paulo: Nojosa Edições, 2004, p. 42-48.

GONÇALVES, Leandro. **Discriminação por Orientação Sexual nas Relações de Trabalho.** Disponível em:

<http://trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?action=2&destaque=false&cod=756584>. Acesso em: 22 de abril de 2018

GRIFFITH, K. H.; HEBL, M. R. The disclosure dilemma for gay men and lesbians: “coming out” at work. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 87, n. 6, p. 1191–1199, Dec. 2002.

GUEDES, M. N. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003. 167 p

HIRIGOYEN, M. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002

HEBL, M. R.; GRIFFITH, K. H. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: “coming out” at work. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191-1199.

IRIGARAY, H.A., **Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho**. In: ENANPAD, 31, 2007, Rio de Janeiro. *Trabalhos apresentados*. Rio de Janeiro, 2007.

IRIGARAY, Helio A. (2008). **A Diversidade nas Organizações Brasileiras: Estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho**. Tese de doutorado, Programa de Doutorado em Administração de Empresas. FGV-EAESP. São Paulo.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade nas organizações brasileiras: um estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. In: ENANPAD, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

IRIGARAY, H. A. R. ; FREITAS, M. E. . **Estratégia de Sobrevivência dos gays no Ambiente de Trabalho**. *Revista Psicologia Política (Impresso)* , v. 13, p. 57-74, 2013.

KAISER FOUNDATION, Inside-out: **A report on the experiences of lesbians, gays and bisexuals in America and the public’s view on issues and policies relates to sexual orientation**. Menlo Park, CA: Author, 2001.

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

NKOMO, S. M.; COX JR., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1999.

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

NUNGESSER, Lon. (1983). **Homosexual Acts, Actors, and Identities**. New York: Praeger.

PENA, F. G. ; SARAIVA, L. A. S. . **Diversidade nas organizações: um estudo sobre políticas e práticas empresariais**. E&G - Revista Economia e Gestão , 2018.

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.

PRADO, M. A. M ; MACHADO, F. V. **Preconceito contra homossexualidades: a hierarquia da invisibilidade**. São Paulo: Cortez, 2008.

RICHARDSON, R.J. et.al. **Pesquisa Social – Métodos e Técnicas**. Editora Atlas, 2011

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348. jul./set. 2009

SERDAHELY, W.; ZIEMBA, G. Changing homophobic attitudes through college sexuality education. **Journal of Homosexuality**. New York, v. 10, n.1/2, p. 109-116, sept. 1984.

SILVA, Fernando R. **Trabalho e sexualidade: dispositivos em ação nos casos de discriminação por orientação sexual**. Dissertação, Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2008.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo** . São Paulo: Malheiros, 2000.

SIQUEIRA, Marcus Vinícius., Ferreira, Renata., & Zauli-Fellows, Amanda. (2006). Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa. Em *Anais XXX ENANPAD*, Salvador, Bahia.

SIQUEIRA, M. V. S. ; Zauli-Fellows, Amanda . **Diversidade e Identidade Gay nas Organizações**. GESTÃO.Org. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional , v. 4, p. n.3, 2006.

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

TAVARES, F. H.; SOUZA, I. A.; FERREIRA, I. E. V.; VIEIRA, T. **Apontamentos para o Reconhecimento das Uniões Homossexuais Face ao Paradigma do Estado Democrático de Direito**. Revista Direito Gv. São Paulo 6(2), p. 443-468, jul-dez 2010.

TORMA, C. S. L.; **A lésbica no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser lésbica nas organizações contemporâneas**. 2013. Monografia (Bacharelado em Administração)—Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

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.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

WAILES, N; MICHELSON, G. The transfer of management ideas to a western “periphery”: the case of corporate social responsibility in Australia. *International Studies of Management and Organization*, v. 38, n. 4, p. 100-118, 2008.

WEINBERG, George. (1972). *Society and the Healthy Homosexual*. New York: St. Martins.

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

WOODWARD, Kathryn. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. In: Silva, Tomaz. **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. 3 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

APÊNDICES

Apêndice A – Roteiro de entrevista semi-estruturado

1. O que é ser gay no contexto social? E no contexto organizacional?
2. Qual é a sua visão frente à decisão de revelação da orientação sexual?
3. Você já sofreu alguma forma de discriminação/homofobia? Conhece alguém que tenha sido vítima de alguma discriminação/homofobia por orientação sexual?
4. A orientação sexual é um fator relevante nas relações socio profissionais?
5. A organização em que você trabalha possui alguma política no trabalho ou ação de prevenção e combate à homofobia e/ou de diversidade sexual?
6. Qual sua visão frente ao acolhimento e inclusão de pessoas LGBT no ambiente de trabalho?
7. Você participa de algum movimento de luta pelos direitos LGBT tanto no contexto social quanto no organizacional?

Apêndice B – Termo de consentimento livre e esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____
concordo em participar, como voluntário, do estudo que tem como estudante responsável o aluno de graduação Paulo Vinícius de Sousa, do curso de Administração da Universidade de Brasília. O estudo é denominado: Homofobia no Trabalho: Um estudo sobre discriminação LGBT em um hospital público do DF, cuja proposta é relatar vivências de discriminação contra homossexuais no trabalho. Minha participação consistirá em conceder uma entrevista que será gravada e transcrita.

Estou ciente de que minha privacidade será respeitada, ou seja, meu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, me identificar, será mantido em sigilo. Da mesma forma, fui orientado que será preservado o respeito à minha integridade emocional e psíquica, em vista da delicadeza e seriedade dos assuntos abordados.

O aluno providenciará uma cópia da transcrição da entrevista para meu conhecimento. Além disso, sei que posso abandonar minha participação na pesquisa quando quiser e que não receberei nenhum pagamento por esta participação.

Assinatura

Brasília, ____ de _____ de 2018