

**COMING OUT E SUAS IMPLICAÇÕES NO TRABALHO: RELATOS DE
TRABALHADORES DE MONTES CLAROS-MG**

CARLOS SÉRGIO RODRIGUES CARDOSO JÚNIOR

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS (UNIMONTES)

FELIPE FRÓES COUTO

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS (UNIMONTES)

Agradecimento à órgão de fomento:

Prestamos uma homenagem especial ao Prof. Msc. André Felipe Vieira Colares (in memorian). Um grande amigo que continua inspirando mesmo após a sua passagem.

COMING OUT E SUAS IMPLICAÇÕES NO TRABALHO: RELATOS DE TRABALHADORES DE MONTES CLAROS-MG

INTRODUÇÃO

A partir da década de 1980, era possível perceber que a força de trabalho das organizações passou a ter características diferentes, integrando, aos poucos, diferentes perfis individuais (COX, 1994). Essa mudança se deu pelo avanço dos direitos civis conquistados pelas mulheres e outras minorias. Dessa forma, as organizações tornaram-se locais cada vez mais heterogêneo e diversificados, formados por pessoas de diferentes sexos, etnias, religiões e orientações sexuais (ALVES; GALEÃO-SILVA 2004).

Nesse contexto, diversos estudos começaram a ser realizados com a temática da diversidade nas organizações, voltados, em grande parte, para temas como, “raça” e “gênero”, porém, não era comum encontrar pesquisas envolvendo o indivíduo homossexual (COX, 1994). No que se refere aos a esse assunto, nos últimos anos, pesquisadores têm demonstrado interesse sobre a inserção dos homossexuais e suas estratégias de sobrevivência no mercado de trabalho, como pode ser visto, por exemplo, nos estudos de Eccel e Flores-Pereira (2008), Irigaray e Freitas (2013) e Siqueira e Zauli-Fellows (2006). É preciso avançar ainda mais em relação à discussão da temática dentro das organizações, que abrangem pesquisas que relatam como é a trajetória profissional do indivíduo gay, como as dificuldades encontradas, a discriminação no ambiente de trabalho, o processo de “sair do armário”, entre outros temas relevantes (SIQUEIRA; FERREIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

É perceptível a importância desse tema ao ler reportagens que tratam a discriminação que os homossexuais sofrem, tanto ao acesso, quanto após estarem empregados. O site G1, publicou uma pesquisa feita pela doutora em psicologia e especialista na área de saúde e educação, Eleusa Gallo Rosemburg, apontando que 21% dos participantes da parada do orgulho gay de 2009, disseram que não foram selecionados em um emprego ou foram demitidos por causa da sua orientação sexual. Segundo ela, “nessa pesquisa ficou claro que a maioria delas nem passa no processo de seleção pelo preconceito de quem está contratando” (Eleusa Gallo Rosemburg, para G1, 2012).

Em outra reportagem, veiculada pela Rede Brasil Atual, em 2015, são expostos dados de um estudo feito pela Consultoria Santo Caos, onde 43% dos entrevistados afirmam ter sofrido discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho. Outro trabalho, elaborado pela empresa de recrutamento Elancers, aponta que 38% das empresas brasileiras não contratariam pessoas LGBTIQQ’s para cargos de chefia e 7% não contratariam em hipótese alguma (GOMES, 2015).

Pesquisas sobre as políticas de diversidade (IRIGARAY; FREITAS, 2013; ECCEL; FLORES-PEREIRA, 2008) apontam sua ineficiência no cenário organizacional, as quais enfrentam inúmeras dificuldades para serem praticadas de forma efetiva. Isso acontece pelo preconceito arraigado na sociedade brasileira, expressado, na maioria das vezes, de forma velada e disfarçada de comédia. Nesse cenário, a diversidade de orientação sexual (homossexualidade, bissexuais, transgêneros, travestis, transexuais, assexuais e tantas outras que estão surgindo a partir do movimento *queer* e não-binário), sofre com assédio moral ligado à depreciação do indivíduo, seja por meio de ofensas verbais ou não verbais, exclusão dos círculos sociais, privação do convívio e outros. Esses fatores podem ter como consequência uma aparente obrigação, criada pelo próprio indivíduo, para se adequar ao padrão heteronormativo. Assim, em muitos casos, os homossexuais acabam preferindo não revelar a sua orientação sexual, para não sofrer algum tipo de violência, ou por receio de que possa interferir na sua ascensão dentro da organização (BICALHO; DINIZ, 2009).

Dessa forma, este artigo foi escrito a partir das relevantes dificuldades dos homossexuais dentro do local de trabalho, referentes tanto ao *coming out* com o risco de sofrer discriminação ao acesso a empregos, ou progressão da carreira, dificuldades no dia a dia e no desenvolvimento do trabalho e homofobia, quanto à decisão de permanecer no armário, as táticas de sobrevivência usadas e o desgaste que isso causa. Além disso, este trabalho se constitui em uma forma de conscientização da sociedade em geral sobre o sofrimento que muitos homossexuais ainda passam, tanto na sua vida pessoal, quanto na sua vida profissional.

Para tanto, o desenvolvimento do trabalho foi direcionado através da seguinte pergunta norteadora: *Qual a influência do coming out sobre a vida profissional de trabalhadores homossexuais no município de Montes Claros?* Para responder essa pergunta, buscou-se identificar se tem e qual é, o impacto do *coming out* sobre a vida profissional, o desenvolvimento e a progressão da carreira dos profissionais homossexuais. Esta pesquisa também pode ser tida a partir de um manifesto político em reconhecer a busca por igualdade de direitos dos homossexuais (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006), suas táticas de sobrevivência (IRIGARAY; FREITAS, 2013) e, principalmente, identificar se tem e qual é, o impacto do *coming out* sobre a vida profissional dos funcionários homossexuais.

Claro que muito avanços foram feitos desde que a luta por direitos igualitários da comunidade LGBTIQQ começou. A muito tempo a homossexualidade deixou de ser considerada como uma doença e, ao longo dos anos, direitos foram conquistados, como a união estável e sua conversão em casamento, assegurando os mesmos direitos dos casais heterossexuais, como a inclusão do parceiro no plano de saúde, licença gala (direito ao empregado faltar até 3 dias consecutivos em virtude do casamento) e a realização da declaração de Imposto de Renda (IR) de forma conjunta.

Porém, o preconceito e a discriminação para com o público LGBTIQQ ainda é forte e muito presente na sociedade e nas organizações. As pessoas, em geral, passam a maior parte do dia nos seus locais de trabalho, por esse motivo eles devem ser ambientes seguros e acolhedor para todos, onde os colaboradores se sintam confortáveis para ser quem são. Assim, é de grande importância expor a existência da discriminação, visto que muitas pessoas ainda parecem ignorantes sobre esse assunto e ao sofrimento que essas práticas causam. Especialmente ao considerar a cidade de Montes Claros, onde o estudo foi realizado. Trata-se de um município em que dois casos de homofobia chocaram a sociedade em geral: **(a)** o primeiro, do bailarino Igor Xavier, assassinado em 2002 por razões homofóbicas; **(b)** o segundo, o caso do Professor da UFOP André Felipe Vieira Colares, membro da Sociedade Brasileira de Estudos Organizacionais, assassinado com requintes de crueldade em um manifesto caso de homofobia em 2016, o que causou grande comoção dentro da área e até mesmo um manifesto anti-LGBTfobia na Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade (SARAIVA, 2016).

Esta pesquisa possui um viés qualitativo e hermenêutico, e a análise dos dados se deu a partir de uma abordagem fenomenológica, em que foram consideradas fontes de dados as informações fornecidas por meio de entrevistas com profissionais gays do município da cidade. Foram relatados alguns casos expressivos referentes às violências cometidas em função do “assumir-se gay” nas organizações e nos ambientes sociais. A pesquisa não possui a pretensão de generalizar construções teóricas acerca da violência sofrida pela população LGBTIQQ, mas trazer exemplos e referências acerca de registros de formas de discriminação e violência no trabalho praticadas em um ambiente reconhecidamente conservador (Norte de Minas).

O “SER GAY” E O COMING OUT

Segundo Queiroz (1992), o que é conhecido hoje com o nome de homossexual, ou homossexualidade, não é uma novidade do mundo moderno, tampouco é um privilégio da espécie humana. Historicamente, as relações sexuais entre pessoas do mesmo sexo já tiveram

várias interpretações diferentes, começando com uma aceitação social e educacional na Antiguidade, passando para uma visão pecaminosa na Idade Média e até constituinte do quadro de doenças passíveis de exame, avaliação e tratamento, no final do século XVIII (SILVA, 2006).

O termo “homossexualismo” foi proposto em 1869 a fim de transferir, do domínio jurídico para o médico, essa manifestação da sexualidade. A “homossexualidade”, como doença, só foi excluída do CID10 – Classificação Internacional de Doenças, em 1973, após acalorados debates. Devido ao radical “ismo” presente em homossexualismo que, para muito, remete à doença, optou-se pelo uso da palavra homossexualidade (CECCARELLI, 2008). A homossexualidade é uma manifestação da sexualidade e afetividade tão antiga quanto as populações humanas. Um grande estudo australiano, publicado em 2000, mostrou que sua prevalência em ambos os sexos é de, aproximadamente, 8% (VARELLA, 2015).

Mesmo assim, a identidade homossexual ainda é, segundo Nunan (2003), uma identidade estigmatizada, na qual vários homossexuais passam por um processo de ajustamento pessoal, onde a aprendizagem do ponto de vista heterossexual (que desqualifica os homossexuais), afetam sua perspectiva de mundo. Nesse contexto, afirmar-se homossexual teria um forte impacto na construção da identidade, pois afeta grandemente a inserção social e a vivência psíquica destas pessoas.

O desenvolvimento da identidade homossexual pode ser dividido em quatro estágios: O primeiro é o estágio de sensibilização; o segundo, estágio de confusão; o terceiro, estágio de suposta identidade; e o quarto e último é o estágio de compromisso. Antes de detalhá-los, vale ressaltar que tais estágios não são lineares e podem acontecer de formas diferentes nos indivíduos, havendo uma variação do modelo (TROIDEN, 1988).

No primeiro estágio (sensibilização), segundo Troiden (1988), o sujeito se sente diferente e marginalizado. Há uma sensação de anormalidade e desvio que ocorre geralmente antes da puberdade. O segundo estágio (confusão), é onde a possibilidade da homossexualidade pode provocar alguns conflitos internos, seja por ignorância ou pelo estigma em relação aos homossexuais. Geralmente, os indivíduos adotam uma estratégia de fuga, camuflagem e aceitação parcial da sua sexualidade. O terceiro estágio (suposta identidade) é onde há uma aceitação, revelação (para outros homossexuais) e os primeiros contatos com grupos e locais GLS (ou LGBT's). São os primeiros passos para sair do armário e; no último estágio (compromisso), a identidade é percebida de forma confortável e plena, onde a homossexualidade é vista como um modo de vida (TROIDEN, 1988).

Os homossexuais se sentem mais confortáveis em meio de outros homossexuais com similaridades, desenvolvendo um sentido de comunidade de tradições e instituições próprias que dá respaldo para formação de comunidades gays, movimento característico das minorias, que desenvolvem a cultura gay, e que, ainda nesse sentido, permite que o sujeito tenha reconhecimento como pertencente à determinada identidade ou grupo, bem como seja incluído em determinados espaços e que seja capaz de realizar funções ou ocupar postos de trabalho nas organizações (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007).

Esse processo da origem ao denominado gueto gay, um “espaço legítimo de ponto de referência e confrontação para aqueles que estão à procura de outros gays, travestis e bichas” (SILVA, 1993, p. 294) ocupando, não só os espaços urbanos, mas também os espaços virtuais (NUSSBAUMER, 2001).

A busca por lugares de encontro e maior interação social sempre foi uma característica da comunidade gay que, como alternativa, buscava e ainda busca refúgio em determinados pontos das grandes cidades dos quais se apropriava. Com o surgimento do ciberespaço, e das cibercidades, o mesmo acontece: não havendo esses lugares de interação, eles são criados (NUSSBAUMER, 2001, p. 4)

Nesse sentido, os homossexuais conquistaram seus próprios espaços, símbolos, ídolos e vocabulário como forma de se fazer identificar e marcar sua diferença, sendo vista como “forma de resistência na qual contradições à ideologia dominante são simbolicamente representadas por meio de determinados comportamentos ou uso de objetos materiais” (NUNAN, 2003, p. 138), salientando a cultura gay e expondo seu público como promissor mercado consumidor.

A emergência e difusão do chamado “mercado Gay” no final do século XX (hoje conhecido como “Pink Money”), evidencia o público GLS – Gays, Lésbicas e Simpatizantes – como potenciais consumidores e clientes, levando os empresários que exploram esse mercado, a se aproximar das lutas pelos direitos de seus clientes (LIMA, 2001), visto que a tendência desse mercado é crescer à medida que o preconceito diminui (NUNAN, 2003)

Assim, surgiram bares, boates, saunas, sites, festivais de cinema, revistas especializadas, editoras, hotéis, empresas de turismo, grifes de moda etc. Essa proliferação contribuiu para o aparecimento de uma combinação entre militância e mercado, passando a constituir novos espaços de sociabilidade, contribuindo para a formação de uma “identidade positiva” e a melhoria da “autoestima” (FRANÇA, 2006).

O grande objetivo da luta constituída pela identidade homossexual e do movimento gay é a valorização e a busca de visibilidade, frente a sua condição de marginalização, discriminação, segregação e invisibilidade, com a finalidade de alcançar o reconhecimento social e a legitimidade da sexualidade no contexto dos direitos humanos e civis (FERRARI, 2004; FERREIRA; SIQUEIRA, 2007).

No início dos anos 70, homossexuais de várias partes do mundo começaram a tornar públicas suas vidas, até então, secretas. Passaram de um padrão histórico de homossexualidade para outro, criando uma nova maneira de exercer sua afetividade. Neste tempo, os homossexuais envergonhados transformaram-se nos orgulhosos gays e utilizando a força dessas palavras como estratégia de afirmação a suas lutas políticas e sociais, passam a discutir os processos de dominação aos quais estavam submetidos. Pouco a pouco, redefinem seu espaço nas esferas pública e privada, propondo outra mentalidade, outras perspectivas e comportamentos para as relações entre sexos, sobretudo denunciando discriminações e exclusões e exigindo igualdade de direitos (ANDRADE, 2002, p. 35).

Pregava-se a importância de assumir-se e tornar-se visível, mas não a qualquer custo. Dizia-se que assumir a homossexualidade implicava riscos, em alguns casos, até de vida e por isso as limitações de cada pessoa deveriam ser respeitadas, porém que cada um procurasse pouco a pouco ir ampliando seu espaço, na família, no trabalho ou onde fosse possível (ANDRADE, 2002, p. 107)

Segundo Siqueira, Ferreira e Zauli-Fellows (2006), o *coming out* (forma abreviada de *coming out of the closet* que na língua portuguesa corresponde a “sair do armário”) é o processo de revelação da orientação sexual aqueles do convívio social ou organizacional. O rito de “sair do armário”, é um processo de construção da identidade homossexual refletida na aceitação dessa identidade e na revelação de um status social estigmatizado (PEREIRA, 2009) para familiares, amigos, colegas de trabalho ou estranhos, desafiando abertamente o discurso sexual hegemônico e passando por um processo de ressocialização e auto aceitação (NUNAN, 2003).

O *Coming out* faz parte desse movimento de visibilidade, como maneira de divulgação, manifestação e luta que tem intenção de desenvolver uma identidade coletiva e positiva dos homossexuais, visando conquistar direitos civis equivalentes aqueles concedidos aos heterossexuais, que engloba o direito à herança, a partilha de bens, declaração conjunta de imposto de renda, inclusão dos parceiros em planos de saúde e previdência, aquisição de nacionalidade para aqueles com parceiro estrangeiro e outros (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007).

Um aspecto visível dessa luta pode ser percebido nas ações como as Paradas do Orgulho Gay, em nível mundial, as proliferações de espaços eletrônicos como sites, chats e fórum para discussão e informação na internet e os estudos relacionados as múltiplas identidades sexuais nos espaços acadêmicos (NUSSBAUMER, 2001).

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

No trabalho, as formas como os homossexuais gerenciam e revelam sua sexualidade é uma questão delicada para gays e lésbicas, que sempre ficam divididos entre querer ser vistos como hétero ou homossexuais. Para sobreviver no âmbito organizacional, são desenvolvidas estratégias de sobrevivência, que vão desde a explicitação da orientação sexual em todas as dimensões sociais, apenas em algumas, ou a sua ocultação (IRIGARAY; FREITAS, 2013).

Primeiramente, podem ser divididos em três grandes grupos: a) totalmente assumidos; b) parcialmente assumidos; c) não assumidos; cada grupo com suas estratégias próprias de sobrevivência. Os totalmente assumidos, podem adotar estratégias de gladiadores, onde assumem uma posição de enfrentamento, lutando pelos seus direitos; ou de pacificadores, buscando evitar qualquer tipo de conflito, sendo sempre simpático e bem-humorados, não negando e estando sempre disposto a cooperar. (IRIGARAY; FREITAS, 2013)

Os parcialmente assumidos, podem assumir uma estratégia de gente boa, muito similar à estratégia pacificadora, porém se diferenciando pelo fato de que seu objetivo é desviar a atenção de sua sexualidade; uma outra estratégia usada é a de super-homem, procurando mostrar total eficiência, também utilizada para evitar qualquer discussão sobre sua sexualidade. (IRIGARAY; FREITAS, 2013)

Por fim, os não assumidos utilizam a estratégia de machão, evitando contato social com pessoas que pareçam ser gays, tratando essas pessoas de forma pejorativa e evitando assuntos que possam ser relacionados a temas homossexuais; ou a estratégia de sedutor, galanteando as mulheres, valorizando suas constantes aventuras e predicações sexuais; ou, ainda, utilizando a estratégia de homem invisível, chamando o mínimo de atenção possível e preferindo ser classificado como tímido (IRIGARAY; FREITAS, 2013).

Para Ferreira e Siqueira (2007), o processo de sair, ou não, do armário e suas consequências são fundamentais na análise da homossexualidade no âmbito organizacional, tendo em vista que muitos homossexuais assumidos são alvos de ações homofóbicas que dificultam o relacionamento grupal e criam empecilhos a ascensão profissional, mesmo com os avanços sociais. Os ambientes mais favoráveis à diversidade impulsionam o processo de *coming out*, já os ambientes mais rígidos, inflexíveis e não aberto a diversidade, vistos como mais tradicionais, favorecem a permanência do homossexual no “armário”.

Ferreira e Siqueira (2007) afirmam que, por um lado, a revelação pode causar consequências negativas no ambiente de trabalho e na vida pessoal, bem como: violência, discriminação, oportunidades de uma promoção reduzidas e causando até mesmo demissão. Por outro lado, a revelação afeta sua identidade que é escondida de outras pessoas. De uma forma ou de outra, a decisão de revelar-se ou não, tende a provocar impactos na saúde psíquica deste indivíduo.

Para Siqueira, Ferreira e Zauli-Fellows (2006) o indivíduo revela sua sexualidade para não sofrer o desgaste de construir uma outra identidade. Ao se revelar, o colaborador corre o risco de discriminação e perdas de oportunidades futuras, no entanto, a ocultação da sexualidade para evitaria a discriminação e o preconceito dos colegas de trabalho, geraria o desgaste

psíquico de seu próprio “EU”. Nesse sentido, as organizações devem ter em uma política que busque reduzir a discriminação no ambiente de trabalho, pois estas políticas se fazem necessário para que as organizações adquiram a confiança dos trabalhadores homossexuais, visto que constantemente podem-se observar vivências negativas destes profissionais por não haver repreensão para tais práticas de preconceito (MICKENS, 1994).

Resumindo, a homossexualidade, há muito tempo, conquistou o direito de sair da lista de distúrbios mentais, mas, por vezes, inda é vista e tratada por muitos como um. Apesar disso, o processo de sair do armário faz parte de um importante movimento de visibilidade, que busca, além de mudar essa visão negativa acerca da homossexualidade, garantir direitos civis iguais para todos. Mas, apesar de importante, nem sempre é um processo simples, justamente por causa do preconceito arraigado que a sociedade trás e que se manifesta na família, escola, locais de trabalho e outros. Ou mesmo, o preconceito que o próprio homossexual, muitas vezes, tem sobre si mesmo.

Por esses e outros motivos, os homossexuais desenvolveram estratégias de sobrevivência dentro da empresa, que variam desde assumidos que lutam pelos seus direitos, a não assumidos que se passam por heterossexuais para evitar conflitos ou discriminação. Sair ou não do armário no local de trabalho é sempre uma importante decisão na vida de qualquer homossexual, e pode ter um grande impacto na vida profissional e pessoal. Ao mesmo tempo que não sair do armário ajuda a evitar conflitos, o desgaste de ter que mostrar ser algo que não se é, ou de tentar passar despercebido, ou tentar desviar o assunto sobre a sexualidade, pode ter impactos na produtividade e na satisfação pessoal do funcionário. Já aqueles que se sentem confortáveis o suficiente para se assumir, podem demonstrar um alto nível de confiança e satisfação pessoal, mas enfrentar problemas na sua carreira, levando à insatisfação profissional.

PERCURSO METODOLÓGICO

A proposta dessa pesquisa, surgiu ao identificar a falta de conhecimento que as pessoas, ainda, têm sobre o sofrimento que os homossexuais, muitas vezes, são expostos ao “saírem do armário” no local de trabalho. Nesse sentido, a presente pesquisa possuirá o objetivo de desenvolver a temática da homossexualidade dentro das organizações e busca trazer a luz as consequências que o *coming out* pode ter na vida profissional dos funcionários gays. Afinal, *qual a influência do coming out sobre o indivíduo e sobre seu desenvolvimento profissional dentro de uma organização?*

Responder essa pergunta demanda uma grande abertura do pesquisador em relação à complexidade existente nas relações sociais nas organizações e da grande complexidade da sexualidade humana, muitas vezes ignorada. Optou-se, em função dessa complexidade, em adotar uma abordagem qualitativa em uma pesquisa de base fenomenológica-hermenêutica. Isso, primeiramente, porque, segundo 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.

Já a abordagem fenomenológica-hermenêutica quase não se utiliza de estatísticas. A maioria das pesquisas é composta por estudos teóricos (bibliográficos) que buscam compreender e explicar os fenômenos estudados. Para Dartigues (1992, p.132), “[...] a fenomenologia-hermenêutica deverá decifrar o sentido do texto da existência, esse sentido que precisamente se dissimula na manifestação do dado [...]”. Cohen e Omery (1994, p.148), separam os termos definindo a hermenêutica como um método de pesquisa, onde a experiência vivida é essencialmente um processo interpretativo. E a tarefa fenomenológica é uma auto-interpretação ontológica (“estudo do ser”).

A presente pesquisa pode ser considerada uma pesquisa exploratório-descritiva. De acordo com Gil (2000, 43), a pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema tornando-o explícito, ou com o intuito de construir hipóteses. Esse tipo de pesquisa “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, ainda Segundo Gil (2000), deve descrever as características da população do estudo, podendo estabelecer as relações entre determinadas variáveis a serem abordadas durante a pesquisa. Além disso, 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.

Destarte, o primeiro passo da pesquisa foi a formação de um referencial teórico consistente, realizando pesquisa bibliográfica e revisão de literatura acerca do tema. A revisão de literatura buscou fontes variadas e profundidade argumentativa para a reconstituição de um cenário teórico apropriado relacionado ao tema, analisado artigos dos periódicos SPELL (*scientific periodicals eletronic library*), CAPES, além de reportagens e livros que abordam o tema proposto por esta pesquisa.

Quando da pesquisa de campo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, que se caracterizam por combinarem perguntas abertas, onde o informante teve a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto. Por sua vez, os pesquisadores seguiram um conjunto de questões previamente definidas, num contexto semelhante ao de uma conversa informal, no entanto, o entrevistador deve ficar atento para dirigir, no momento que achar adequado, a discussão para o assunto que o interessa, fazendo perguntas adicionais que esclareçam questões que não ficaram claras ou para ajudar a recompor o contexto da entrevista, caso o entrevistado “fuja” ao tema ou tenha alguma dificuldade com ele. (BONI; QUARESMA, 2005).

Nessa entrevista, foram perguntados aspectos relacionados à identidade sexual dos entrevistados; a percepção dessa identidade e como lhe dá com isso; sobre o *coming out* em casa, no âmbito educacional e no trabalho; sobre a experiência de se assumir e se assumir no trabalho ou não; as táticas de sobrevivência dentro das organizações; discriminação; políticas de diversidade dentro das empresas; barreiras profissionais devido a homossexualidade e o papel das organizações na inclusão social dos LGBTIQQ’s.

As exigências para “seleção” dos entrevistados foram duas: (1) Pessoa não heterossexual; (2) Pessoa cisgênero. Ao total, foram nove entrevistados de diferentes empresas da cidade de Montes Claros, a escolha dos primeiros participantes se deu por meio de contatos pessoais, a partir daí foi utilizando a técnica metodológica *snowball* (“bola de neve”). Essa técnica, consiste em uma forma de amostra não probabilística, onde os participantes iniciais do estudo indicam novos participantes, que também indicam novos participantes e assim sucessivamente, até ser alcançado o “ponto de saturação”. Esse “ponto de saturação” é identificado quando os novos entrevistados passam a repetir os conteúdos já obtidos anteriormente, sem acrescentar novas informações que sejam relevantes para a pesquisa (WHA, 1994).

Pela limitação do tempo e também pela grande resistência dentro da cultura de Montes Claros, foi difícil achar sujeitos de pesquisa que se disponibilizaram a falar sobre o fenômeno. Dessa forma, não foi possível fazer mais do que essas nove entrevistas. Nesse cenário, a escolha dos sujeitos de pesquisa foi feita por conveniência, visto que em sua maioria, os entrevistados são universitários entre 18 e 30 anos e com pouca experiência profissional. Com relação a sexualidade, a maioria se encaixa no conceito de discreto, ou seja, aquele que, geralmente, não

se percebe só pelo olhar que é homossexual. No quadro a baixo (Quadro 1), é possível encontrar informações adicionais sobre os entrevistados, que são relevantes para a realização da pesquisa.

QUADRO 1 – Participantes da Pesquisa:

Entrevistados	Status no trabalho	Tipo de empresa	Escolaridade
Entrevistado 1	Não assumido	Terceiro setor	Cursando o Ensino superior
Entrevistado 2	Parcialmente assumido	Privada	Cursando o Ensino superior
Entrevistado 3	Totalmente assumido	Privada	Cursando o Ensino superior
Entrevistado 4	Totalmente assumido	Privada	Cursando o Ensino superior
Entrevistado 5	Parcialmente assumido	Publica	Cursando o Ensino superior
Entrevistado 6	Totalmente assumido	Privada	Cursando o Ensino superior
Entrevistado 7	Parcialmente assumido	Privada	Cursando o Ensino superior
Entrevistado 8	Totalmente assumido	Privada	Cursando o Ensino superior
Entrevistado 9	Totalmente assumido	Publica	Doutor

Fonte: Elaborado pelos autores, 2017.

As entrevistas foram previamente agendadas e realizadas individualmente, em uma sala, somente com a presença do entrevistador e do entrevistado, para criar um ambiente de privacidade, onde o entrevistado se sentisse confortável para tratar abertamente sobre o tema abordado e pudesse responder as perguntas de forma sincera sem o receio de ser escutado. No processo de escolha das perguntas levaram-se em consideração os objetivos da pesquisa e a relevância dos questionamentos. 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).

Quando a análise dos dados, esta foi realizada com base na análise de conteúdo. Para Flick (2009), a análise de conteúdo desenvolve-se por meio de técnicas mais ou menos refinadas. Pois, além de realizar a interpretação após a coleta dos dados, a análise de conteúdo vem se mostrando como uma das técnicas de análise de dados mais utilizada no campo da administração no Brasil (DELLAGNELO; SILVA, 2005).

Assim, após a realização da pesquisa, foram definidas duas categorias chave onde as respostas dos entrevistados seriam categorizadas: (1) *Coming out nas organizações* – aqui foi abordado temas como o *coming out* no local de trabalho, a experiência ao revelar, as dificuldades percebidas, como a revelação da orientação sexual influência na qualidade de vida no trabalho e as estratégias utilizadas para esconder a própria orientação sexual, e (2) Papel da empresa na inclusão social dos homossexuais – por fim, buscou-se verificar se as empresas possuíam algum tipo de política de diversidade que prevenisse a discriminação, o qual o pensamento dos entrevistados acerca das ações que as empresas poderiam tomar para ajudar na integração social do público LGBTIQQ.

O intuito da análise de dados da presente pesquisa é verificar e expor as dificuldades enfrentadas pelo público homossexual, fazendo um paralelo entre a vida pessoal/social e a vida profissional. 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 sua vida profissional, gerando benefícios ou prejuízos aos entrevistados.

RESULTADOS E ANÁLISES

Coming out nas organizações

A presente categoria abrange as percepções dos entrevistados em relação ao ser gay no ambiente de trabalho, se são assumidos ou não, porque esconder a sexualidade, as dificuldades percebidas depois de se assumirem, incluindo se já sofreram ou não com a discriminação. Aqui se levou em consideração como foi a experiência do *coming out*, se mudou algo na relação entre eles e seus colegas de trabalho e se os participantes da pesquisa enxergam alguma relação entre o *coming out* e a sua satisfação como profissional.

Durante as entrevistas, foi verificado que a maioria (oito) dos entrevistados são total, ou parcialmente assumidos dentro de seus locais de trabalho atuais. Desses, quatro afirmaram que a experiência foi se dando de forma natural, por razões relacionadas a: (1) superiores também assumidamente homossexuais, o que contribuiu para um ambiente mais amistoso; (2) inserção das lideranças no meio LGBTIQQ por meio de amizades e relações pessoais, e (3) presença de pessoas que são externas à cultura local, o que permitiu maior integração de outras formas diversas de expressão da sexualidade no cotidiano.

01: Todo mundo sabia, também tinha uma certa facilidade porque, meus últimos gestores, também são homossexuais [...] então não tinha porque omitir e isso também não me atrapalhou em nada. Muito pelo contrário, em alguns pontos até me ajudou (E4, 2018).

02: Até meu último serviço ninguém sabia. Eu estou nesse outro serviço há seis meses, e a maioria das pessoas sabem. [...] porque, minha gerente é amiga de um rapaz que eu fiquei. Eles são muito amigos. E ela já me conhecia, antes de eu a conhecer. Porque esse rapaz falou de mim para ela. Então eu já fui inserido nessa organização onde eu estou, nesse serviço, diferente. Já com pessoas sabendo. Hoje é uma proporção muito grande, acho que a maioria das pessoas sabem (E3, 2018).

03: No trabalho, também, a recepção foi bem tranquila, muito tranquila mesmo. Eu não sei se isso está associado a questão de todo o quadro de funcionários ser um pessoal de fora, por exemplo, é tanto que eu acho que a pessoa mais do interior que tem lá, sou eu. O restante é tudo de BH, Sete Lagoas, Juiz de Fora, então, acaba que a recepção dele foi muito tranquila, muito tranquila mesmo (E8, 2018).

Os outros três, são parcialmente assumidos, onde, algumas pessoas sabem, mas para outras fazer questão de esconder, ou não demonstrar. Alguns, também relataram a utilização de estratégias para que a revelação da orientação sexual não ocorresse, pelo medo de sofrer com a discriminação e preconceitos. Muitos deles buscaram evitar o assunto da sexualidade ou da vida pessoal/amorosa, ou se imbuir de características heterossexuais para disfarçar sua homossexualidade. Alguns entrevistados relatam que não se sentem confortáveis para sair do armário, pois sentiam que seu ambiente de trabalho era hostil, carregado de piadinhas sobre os homossexuais. A discriminação e estigmatização, no ambiente organizacional, levam os empregados homossexuais a esconder sua sexualidade. Assim, quanto maior a sensação de que há discriminação e estigmatização baseada na sexualidade homossexual no trabalho, maior a chance que os empregados homossexuais escondam sua orientação sexual.

04: Outro ambiente de trabalho, que eu já trabalhei, eu não me senti segura para falar sobre isso. Eu já namorava com essa pessoa que eu namoro hoje, e eu escondi isso durante os dois anos que eu trabalhei nesse último lugar. Porque escondi minha sexualidade também, não falava nem que sim, nem que não, também ninguém nunca me perguntou, mas eu não sentia segura porque, era um ambiente mais agressivo nesse sentido de falar mal e de

condenar, então eu achei melhor não falar nada. [...] eu trabalhava num ambiente muito pequeno, com as mesmas pessoas sempre e, não sei, eu não me sentia confortável por causa das coisas que eu ouvia essas pessoas falando, sobre os gays, sobre qualquer coisa desse tipo. Então a carga de preconceito era muito mais forte nesse lugar onde eu trabalhava. [...] a segurança não é nem nos sentidos físicos, que talvez eu fosse sofrer agressões ou nada não. Mas psicológico mesmo sabe? Moral, discriminação mesmo. Eu, com certeza, seria discriminada. E o medo de ser discriminada ou não saber lidar com essa discriminação é que me fez optar por não falar nada (E1, 2018).

05: No trabalho, eu sempre tive muito cuidado de esconder minha orientação sexual. Por vários motivos, tanto pelo fato de homossexual não ter credibilidade, quanto pelo fato de que, tipo assim, eu acho que assunto pessoal tem que ficar da casa para dentro. Embora eu ache isso extremamente complicado, porque, por exemplo, se você tem cônjuge, e existe um evento social da empresa, você tem que apresentar esse cônjuge. Então, assim, até então, pelo fato de eu não estar casado, de eu não estar estável e tudo mais, eu procurei sempre manter a minha afetividade longe do meu ambiente de trabalho. Porque eu sei que ele é menosprezado. Tanto que, igual mesmo, na minha última experiência de trabalho, quando descobriram que eu era homossexual o poder que eu tinha eu perdi. Então, assim, no caso lá, no caso em que a gente trabalhava, né? Eu lidava com uma equipe de quatro engenheiros. E, de alguma forma, eu supervisionava o processo deles, porque a minha etapa de construção era anterior a deles. Então eu fazia uma tela, fazia a imagem de uma tela e passava para eles programarem. Aquilo era muito fluido, só que a partir do momento que um deles descobriu que eu era homossexual, eles simplesmente pararam de fazer o que eu pedia. E, tipo assim, eu perdi todo o meu poder, toda a minha influência dentro da empresa, só pelo fato de eu ser homossexual e as pessoas descobrirem isso. Então assim, essa foi minha última experiência, a próxima eu vou manter ainda mais longe a minha vida afetiva, porque homossexual não tem credibilidade (E2, 2018).

06: [...] meus superiores, digamos assim, sabiam que eu era gay porque eu tenho união estável e coloquei como meu dependente [...] e eu recebi alguns conselhos logo de cara, nesse sentido, de que ninguém precisa saber, o que você faz da sua vida pessoal, ninguém precisa obter essa informação e quase uma recomendação para não sair do armário. E durante algum tempo, eu não saí do armário mesmo, porque eu achava que eu precisaria sentir o terreno onde que eu estava antes de correr esse risco, né? Porque várias pessoas também tinham me alertado: você não sabe como que é lá, toma cuidado. E aí, quando eu cheguei aqui, eu já tive algumas notícias de violência homofóbicas, isso já me deixou um pouco alertado também. E, como eu dou aula em outras cidades, as vezes eu pego uma van, onde vai outros professores e essa van demora duas horas para chegar na cidade e lá eu ouvia muitos comentários homofóbicos. Então, assim, eu fui percebendo que era um terreno um pouco hostil. Eu tive vontade de contar para algumas pessoas nesse momento, mas acabei me segurando um pouco. Mas, aí foi acontecendo uma coisa que, meio, que me obrigou a sair do armário. Que é, como eu não uso aliança, muitas vezes isso não era um problema lá em São Paulo, mas acho que aqui é um símbolo muito importante. Então, assim, se você não tem aliança você está solteiro e como tem essa presunção da heterossexualidade, várias mulheres da van, professoras da van, começaram a achar que eu era uma pessoa solteira em Montes Claros, jovem e porque não disponível (risos) [...] então elas começaram a rolar as solteiras para mim, né? Então elas estavam me mandando currículos de mulheres que elas iam me apresentar e tal. E eu a princípio ria e fugia um pouco do assunto, mas o assunto foi se insistindo e cada vez mais sério o negócio e estavam a ponto de marcar um encontro com uma mulher (risos). Aí tive que chamar as duas professoras e falar para elas que não ia rolar, porque primeiro eu tentei falar com elas assim: ah, sabe o que que é? É que eu não estou disponível. Eu sou enrolado lá em São Paulo com uma pessoa, mas elas ficaram falando: ah, mas o que que ela faz? Mas, porque que ela não está aqui? E eu sempre fala: então a pessoa... aí uma dela já foi entendendo esse “a pessoa”. Mas para uma outra eu tive

que falar mais claramente. E aí recebi, mais ou menos a mesma resposta assim, do tipo: a que legal que você me contou, mas aqui as pessoas não precisam saber. Cuidado! [...] aí, como eu fui contanto para elas, eu já saía que dificilmente isso ia ficar em segredo, porque, apesar delas próprias falarem que isso ninguém precisava saber, certamente eles iam contar para alguém, porque, era uma informação gente demais para ficar isolada. Então, eu próprio já fui também me abrindo mais e contando para algumas pessoas (E9, 2018).

As falas 04, 05 e 06 denotam três razões distintas para a manutenção do segredo acerca da sexualidade: **(1)** medo de violência moral; **(2)** perda de credibilidade e poder no trabalho, e **(3)** recomendação de colegas no ambiente de trabalho. O que demonstra um certo tipo de controle dos chefes no encontro da vida pessoal e profissional dos colaboradores. Outros entrevistados relataram, as muitas dificuldades que já sofreram e ainda sofrem dentro do local de trabalho por ter assumido sua sexualidade. Essas dificuldades são vividas tanto com chefes, quanto com clientes, e atrapalham o desenvolvimento do trabalho dessas pessoas.

07: Eu estava em visita com um cliente e estava aplicando treinamento para um rapaz, fazendo suporte presencial. E, acaba que rola um certo tipo de assédio. Entendeu? Igual mesmo, teve uma empresa que eu fui [...] é uma contabilidade pequena de lá, e o que acontece? Lá só tinha um funcionário, né? A contadora ficava, tipo assim, o dia inteiro fora e eu tentando dar o treinamento para ele e o cara ficava, tipo assim, ele sentado aqui mexendo com o computador aqui do lado e, tipo assim, ele toda hora coçando o... você sabe. E eu, tipo assim, ignorando aquilo. Aí nisso a pessoa vira e te fala assim: você não quer botar a mão aqui não? Então, sabe? Isso é uma coisa muito desagradável. (E8, 2018).

08: [...] eu tentei, assim, trabalhar com a questão de gênero e sexualidade, preconceito e tal, e fui fazendo projetos e propostas nesse sentido. E aí que eu comecei a sentir a resistência. Porque, até aí, era assim: pouco gente sabia que eu era gay, então muita gente estava lá achando que eu era hétero, doutor [...] era só coisas positivas, eu estava me sentindo bem recebido nesse sentido. Só que aí eu comecei a apresentar projetos, com temática LGBT e isso começou a criar um desconforto. Porque eu vi que grande parte das pessoas que trabalham comigo, são pessoas muito religiosas e um tanto quanto conservadoras e eu vi que meus projetos começaram a ser boicotados, então, eu estou com uma dificuldade, nesse momento, de conseguir fazer com que meus projetos realmente aconteçam, porque, ninguém diz claramente, boicotando meu projeto, mas ele não sai. Não acontece, né? E, me disseram que em parte foi, em grande parte, na verdade, foi por causa disso. As pessoas se chatearam mesmo com o fato de eu ter saído do armário e estar querendo discutir isso. E por pessoas, por superiores, eu cheguei até a ser um pouco... coagido mesmo. Que, eu fui aconselhado a ter muito cuidado ao tratar dessas questões aqui, porque aqui é o sertão e pessoas que já tentaram trazer ideias modernas para cá tiveram fins trágicos. [...] a pessoa fala isso, num tom de que está querendo me ajudar e me dá um conselho, só que, primeiro que é um exagero, pode até ter um pouco de verdade, mas ainda sim, é uma forma de intimidação, né? (E9, 2018).

Esses relatos vão de acordo com dados de uma pesquisa realizada por Ragins e Corwell (2001), revelam que, entre 25% e 66% dos empregados homossexuais já fizeram registro oficial junto as empresas por terem sofrido discriminação. Se for considerado o fato que a maioria dos homossexuais, homem ou mulher, não é assumido, o potencial de discriminação sobe. No Brasil a pesquisa de Carrara et al. (2006) com 973 entrevistados na parada gay de São Paulo, revela que 16% dos entrevistados já sofreram discriminação no local de trabalho. Ao que se refere a não seleção ao emprego, ou a demissão em virtude da sexualidade de grupos não heterossexuais, são compostos por 37,5% das trans, travestis e transexuais, 14,7% dos homens homossexuais, 14,0% das mulheres homossexuais e, por fim, 2,1% das mulheres bissexuais.

Porém, em nenhum dos dois casos, os entrevistados têm provas sobre a discriminação, ficando só um sentimento e uma impressão sobre o ocorrido. Se foi realmente discriminação ou não, eles nunca saberão e esse é um dos principais problemas do preconceito velado. Muitas vezes, pessoas que se identificam com grupos de minorias passam por discriminação sem perceber, já que a tendência é que ela venha disfarçada. Só dois dos entrevistados disseram não ter passado por nenhum tipo de discriminação ou dificuldade dentro do seu local de trabalho, ressaltando o fato de que desses dois, um não é assumido no local de trabalho. Os dois últimos, já passaram por alguns constrangimentos, como olhares, cochichos e piadas.

Já em relação as vantagens de sair do armário e sua influência sobre a satisfação profissional dos entrevistados, dois relatam a melhoria na convivência com os colegas de trabalho, uma grande parte dos entrevistados citam vantagens em se assumir, sendo que não sentiram mudanças negativas no relacionamento com os colegas de trabalho, alguns afirmando, inclusive, que a revelação melhorou a comunicação no ambiente de trabalho.

09: [...] eu acho assim, quando você sente que a pessoa é sincera com você, você acaba que tem uma maior facilidade de entender, de esta junto, de querer ajudar. E eu usava isso muito a meu favor, então sempre joguei muito limpo com as minhas equipes [...] então eu tinha esse retorno positivo no sentido de ser parceiro mesmo, de estar junto. E isso sempre me ajudou. Então, eu nunca tive problema em relação a isso (E4, 2018).

10: [...] eu tenho a impressão, não sei se é verdade, mas eu tenho a impressão que hoje, eu sou muito mais no meu serviço por minha postura, do que antes (E3, 2018).

11: É um ponto para ser visto com mais respeito, entendeu? [...] querendo ou não o ambiente de trabalho é quase a sua segunda casa, não é? Você já passa ali um tempo, todo mundo te conhece, você faz amigos e tudo, aí sempre surge conversas [...], então eu acho que, você falando, você sendo o que você é no local de trabalho, você tem mais respeito, entendeu? [...] na minha perspectiva é assim, porque onde eu trabalhei, eu sempre fui assumido, então todo mundo me respeitava, os que tentaram me desrespeitar tomou, porque eu ia lá e fazia o diabo a quatro, falava com o chefe e tudo (E6, 2018).

Uma outra vantagem relatada foi o fato de que, apesar de algumas pessoas terem se afastado, outra se aproximaram ainda mais, ou, aqueles que já eram próximas se aproximaram ainda mais, fora que as pessoas começaram a ser mais cautelosos em relação a assuntos voltados à temática LGBTIQQ. Além disso, os homossexuais assumidos têm mais liberdade para ser quem são e expor sua opinião sem a pressão anterior de ficar limitando comportamento, como o que dizer em relação a certos assuntos ou compactuar com comentários homofônicos.

12: Influencia porque, de fato eu estava um pouco chateado, assim, de estar no armário, assim. Estava muito chateado, era uma coisa que me entristecia. Então, porque eu sou uma pessoa... eu sou muito sincero, até demais. Então eu gosto muito de falar e eu gosto muito de falar sobre mim. E gosto de falar diretamente o que eu estou pensando e o que eu estou sentindo. E isso ia muito contra a minha natureza, entre aspas, sabe? Que era fingir ser algo que eu não sou. Fingir que eu penso as coisas que eu não penso e isso para mim é terrível, então na hora que, sei lá. Eu passava o dia inteiro, vamos supor. Pegava uma van, ia para uma cidade, lá tinha um café e não sei o que, lá pega a van de volta, nesse caminho todo eu tinha que fingir que era hétero, na hora que eu chegava aqui eu estava exausto de fazer isso. E em sala de aula também, ficava exausto de ter que fingir que eu era hétero. E a partir do momento que eu posso falar sobre isso, isso me tira um peso das costas (E9, 2018).

13: Eu acho que ajuda na minha produtividade sim. É uma forma de mostrar que tem outras maneiras de conquistar o respeito, de conquistar a confiança da equipe [...] (E4, 2018).

Esse fato também foi identificado na pesquisa de Ferreira e Siqueira (2007), onde, os entrevistados tiveram pontos positivos em se assumir no ambiente de trabalho, visando o seu respeito, e fazendo com que os colaboradores na organização abrissem o caminho para que futuros contratados possam conviver em um ambiente com uma visão muito diferenciada no que diz respeito à sexualidade. E os principais efeitos de tal ação é alcançar a conscientização, formação e mobilização dos indivíduos no ambiente de trabalho (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007). Um outro benefício de se assumir dentro do ambiente de trabalho é o fato de que, todos os entrevistados relacionarem esse fato à satisfação pessoal.

Além disso, um outro ponto positivo de sair do armário é o impacto que os entrevistados consideram que teve sobre a sua satisfação profissional. Grande parte dos entrevistados consideram que, ao sair do armário e ser você mesmo no local de trabalho, sem precisar gastar energia fingindo ser alguém que não é, traz um sentimento de contentamento consigo mesmo, ficando mais relaxados para mostrarem suas opiniões.

Em resumo, na análise desta categoria, percebeu-se a quantidade de dificuldades que os entrevistados vivenciaram na vida profissional ao sair do armário no seu local de trabalho, a incredibilidade percebida por alguns, as táticas para não revelar a sexualidade e o impacto que sair do armário tem sobre a satisfação profissional. Foi possível perceber que, apesar dos relatos positivos a respeito do *coming out* sobre a satisfação pessoal dos entrevistados, esses ainda sofrem com dificuldades dentro dos locais de trabalho, devido a sua sexualidade. Tanto com superiores, quanto com colegas de trabalho, quanto com clientes, às vezes, chegando a atrapalhar o desenvolvimento do seu trabalho.

Papel das organizações na inclusão social dos homossexuais

A presente categoria abrange as percepções dos entrevistados em relação ao papel que as instituições em que trabalham têm para a integração social do homossexual, verificando se elas apresentam políticas de diversidade que previnam a discriminação e quais outras atitudes as instituições poderiam tomar, na visão do entrevistado, para facilitar essa integração. Para Ragins e Cornwell (2001), as práticas discriminatórias organizacionais têm impacto maior, no que diz respeito a orientação sexual, do que em qualquer outro fator. Apesar das leis que proíbem a discriminação sexual, que tem um impacto importante na diminuição da discriminação, a existência de uma cultura organizacional “amigável” é o fator mais importante na luta contra a discriminação.

Assim, o primeiro dado verificado, e que chama atenção, é o fato de nenhum dos entrevistados terem identificados nenhuma política que previna a discriminação no seu local de trabalho. Seis dos entrevistados, desconhecem a existência desse tipo de política onde trabalham, um outro, disse que na sua empresa tem alguns manuais sobre respeito, mas nada específico para sexualidade ou gênero. Esse dado, mostra que apesar das organizações serem cada vez mais diversas, em sua maioria, elas não adotam políticas de diversidade para respaldar o seu gerenciamento. Um fato ainda mais preocupante do que a falta de iniciativa para implementação dessas políticas e a tentativa de barrar as mesmas, como relatado:

14: Não. Não tinha nenhuma política voltada a isso não. Só tinha alguns POP's, alguns princípios inegociáveis que falavam muito de respeito mudaram essa questão toda, mas nenhum... nada que fosse voltado para o lado do homossexual, homoafetivos (E4, 2018).

15: Não, não tem. Tanto que eu estou tentando instituir e estou sendo barrado. Mas tem setores [...] que estão interessados em constituir essa política, mas não é um consenso. Então tem setores que querem barrar, tem setores que querem instituir. E eu estou tentando articular com as pessoas que querem instituir, mas, por enquanto, não tem nada (E9, 2018).

A fala 14 denota questões de que organizações têm buscado instituir práticas de respeito *sui generis*, sem considerar as particularidades e diferenças referentes ao público LGBTIQ. Os outros dois entrevistados avaliam que as políticas de diversidade dentro das empresas podem ter o efeito oposto ao que pretendiam, criando ainda mais exclusão e diferenciação entre os funcionários e que, um ambiente diverso, por si só, as vezes já é suficiente para gerar conversação e quebrar estigmas que deveriam ter sido quebrados em casa.

16: Eu acho que só o fato da empresa exigir que deva existir respeito mútuo entre todos os colaboradores dela [...] porque, tipo assim, quando você estabelece, os funcionários todos devem respeitar uns aos outros, não é porque ele é gay, ela é mulher, que eles têm que ser tratado como, tipo assim, destaque. (E8, 2018).

17: Eu acho que, os homossexuais, até que não, agora os transexuais, sim. [...] eu falo os homossexuais não, porque o processo de aceitação do homossexual ele é mais leve que o do transexual. Então, por exemplo, homossexual, ele pode esconder, ele pode ficar mais heteronormativo, para entrar na empresa. E depois que ele está dentro da empresa, fica mais fácil ele mexer os pauzinhos dele lá para ele ser aceito lá dentro. [...] então assim, a empresa ela tem que, incluir dentro dela, todo o tipo de gente, logico, respeitando as capacidades que o cargo exige, né? E só, e deixar que a própria cultura da empresa faça com que essas pessoas conversem entre si. Porque eu acho que, quando você tem diversidade no ambiente, essa diversidade é forçada a interagir ente si (E2, 2018).

18: Eu acho que a empresa tem o papel de proporcionar segurança para seu funcionário de todos as maneiras. Segurança física, segurança psicológica, segurança moral. Então ela tem esse papel sim. Agora, o que a empresa deveria fazer? Sabe, eu acho que a empresa ela é as pessoas que trabalham nela. Então, se as pessoas não possuem esse tipo de consciência, esse tipo de formação, sabe? Ou se elas não são incentivadas, pela empresa, que seja, há que conhecer todas as classes discriminadas, há que entender. Eu acho que é muito difícil a empresa ter uma política que vá mudar isso. O que a empresa pode fazer é trazer informação. Trazer informação, aderir, talvez, a campanhas. (E1, 2018).

As falas 16, 17 e 18 dizem respeito ao que os entrevistados entendem como ações que podem contribuir para a redução das práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. As opiniões foram diversas, mas podem ser resumidas em três grandes ações: (1) instituir políticas genéricas de respeito acerca da diversidade (como códigos de conduta), sem distinção das razões; (2) inclusão de uma diversidade no ambiente de trabalho por meio de contratações, e (3) o estabelecimento de campanhas de conscientização sobre as diferenças no meio social. Todas as falas dizem respeito a desejos sistemáticos de invisibilização no ambiente de trabalho (não ser percebido por ser LGBTIQ), ou um senso de inserção social para que esse traço em específico não apareça como determinante de tratamento social. Contudo, as práticas de gestão nesse sentido ainda são incipientes, quando não resistidas, a serem efetivamente aplicadas.

CONCLUSÃO

Apesar do notório avanço que movimentos LGBTIQ alcançaram em relação à conquista de direitos humanos, é possível falar que ainda há um longo percurso a ser percorrido. Especialmente no mundo das organizações, as práticas contemporâneas de gestão da diversidade e da diferença ainda podem ser vistas como insuficientes para dar conta da complexidade que as formas de expressão humanas têm demonstrado (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004). Nesse sentido, este estudo visou fazer uma tímida contribuição ao campo de lutas pela redução das violências contra homossexuais no ambiente de trabalho. Nesse sentido,

a presente pesquisa buscou responder a seguinte questão: *qual a influência do coming out sobre o indivíduo e sobre seu desenvolvimento profissional dentro de uma organização?*

A análise das entrevistas forneceu subsídio para algumas construções em quatro principais aspectos: (1) algumas condições no ambiente de trabalho, como superiores também assumidamente homossexuais, inserção das lideranças no meio LGBTIQQ por meio de amizades e relações pessoais e existência de uma maior diversidade cultural permitem maior integração de outras formas diversas de expressão da sexualidade no cotidiano organizacional; (2) assumir-se gay no ambiente de trabalho ainda é um desafio em função do medo de violência moral ou física, da perda de credibilidade e poder no trabalho, e por influência ou recomendação de colegas no ambiente de trabalho que incutiram receio nos entrevistados; (3) assumir-se gay trouxe uma sensação de alívio, sinceridade e honestidade sobre si para os entrevistados, o que, de certa forma, impactou positivamente o seu desempenho e capacidade de trabalho nas organizações e, por fim, (4) a busca de políticas organizacionais para a redução das violências em função de sexualidade são, na perspectiva dos entrevistados, instrumentos que permitem a sua própria invisibilização nas organizações (não ser percebido por serem gays) – nesse sentido, caberia às organizações políticas de manutenção da segurança, ações educativas referentes ao respeito às diferenças em geral e a inclusão de públicos diversos no ambiente de trabalho.

Tais contribuições não podem ser generalizadas, mas permitem provocações que podem ser analisadas em outros contextos. Montes Claros, lócus de pesquisa, ainda é uma cidade caracterizada por uma cultura conservadora e hegemonicamente cristã, em que ações violentas são direcionadas à população LGBTIQQ nas mais variadas formas. Por essa razão, os achados desta pesquisa podem permitir atribuir destaque às práticas de gestão das empresas locais e chamar a atenção para as questões da redução da violência no trabalho. Nesse sentido, os autores deste trabalho não deixam de ter um posicionamento político firme no sentido de que ações referentes à promoção de integração e inclusão devem ser realizadas nas empresas.

Como limitações de pesquisa, a quantidade de entrevistados, visto que muitos potenciais participantes de pesquisa optaram por não participar. Novos estudos poderão ser realizados em ambientes organizacionais, agora sob a perspectiva de gestores e líderes de organizações que possuem políticas de gestão da diversidade. Contudo, o campo ainda é vasto e permite grandes possibilidades, visto que ainda conhecemos pouco sobre mecanismos de discriminação, suas causas e possíveis formas de neutralização. Caminhamos, aos poucos, rumo à isonomia.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, 44, n. 3, 2004. 20-29.

ANDRADE, A. J. D. A. **Visibilidade gay, cotidiano e mídia: Grupo Arco-Íris: consolidação de uma estratégia: um estudo de caso**. Universidade de Brasília. Brasília. 2002.

BICALHO, R. D. A.; DINIZ, A. P. R. **Violência Simbólica e Homossexualidade: Um Estudo em Capitais Brasileiras**. XXXIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. São Paulo-SP: ANPAD. 2009. p. 1-16.

BONI, V.; QUARESMA, S. J. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em ciências sociais. **Em Tese**, 2, n. 1, 2005. 68-80.

CARRARA, S. et al. **Política, direitos, violência e homossexualidade. Pesquisa 9ª Parada do Orgulho GLBT-São Paulo 2005**. Rio de Janeiro: CEPESC, 2006.

- CECCARELLI, P. R. A invenção da homossexualidade. **Bagoas**, n. 2, 2008. 71-94.
- COHEN, M. Z.; OMERY, A. Schools of Phenomenology. In: MORSE, J. M. **Critical Issues in Qualitative Research Methods**. London: Sage Publications, 1994. p. 136-156.
- COX, T. H. **Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research & Practice**. 1. ed. San Francisco: Berrett-Koehler, 1994.
- DARTIGUES, A. **O que é fenomenologia**. 3. ed. São Paulo: Moraes, 1992.
- DELLAGNELO, E. H. L.; SILVA, R. C. Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração. In: VIEIRA, M. M. F.; ZOVAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. São Paulo: FGV, 2005. p. 97-118.
- ECCEL, C. S.; FLORES-PEREIRA, M. T. **A Inserção da “Diversidade” Homossexual em uma Livraria de Shopping Center: um Estudo Crítico**. XXXII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro-RJ: ANPAD. 2008. p. 1-16.
- FERRARI, A. Revisando o passado e construindo o presente: o movimento gay como espaço educativo. **Revista Brasileira de Educação**, n. 25, 2004. 105-115.
- FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M. V. S. **O Gay no Ambiente de Trabalho: Análise dos Efeitos de Ser Gay nas Organizações Contemporâneas**. XXXI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro-RJ: ANPAD. 2007. p. 1-16.
- FRANÇA, I. L. **Cercas e Pontes: O Movimento LGBT e o Mercado GLS na Cidade de São Paulo**. Universidade de São Paulo. São Paulo, p. 1-264. 2006.
- G1. Homossexuais dizem sofrer preconceito no mercado de trabalho em MG. **G1**, 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/minas-gerais/triangulo-mineiro/noticia/2012/08/homossexuais-dizem-que-sofrem-preconceito-no-mercado-de-trabalho-em-mg.html>>. Acesso em: 10 Junho 2018.
- GOMES, R. Mercado de trabalho brasileiro ainda é hostil à população LGBT. **Rede Brasil Atual**, 2015. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/05/mercado-de-trabalho-brasileiro-ainda-e-hostil-a-populacao-lgbt-indica-estudo-170.html>>. Acesso em: 10 Junho 2018.
- GRIFFITH, K. H.; HEBL, M. R. The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "coming out" at work. **Journal of Applied Psychology**, 87, n. 6, 2002. 1191-1199.
- IRIGARAY, H. A.; FREITAS, M. E. D. Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho. **Revista Psicologia Política**, 13, n. 26, 2013. 75-92.
- LIMA, M. A. A. **Breve histórico da imprensa homossexual no Brasil**. Universidade da Beira do Interior. Covilhã, p. 1-8. 2001.
- NUNAN, A. **Homossexualidade: do preconceito aos padrões de consumo**. Rio de Janeiro-RJ: Caravansarai, 2003.
- NUSSBAUMER, G. M. **CULTURA E IDENTIDADE GAY: A DIFERENÇA DO MÚLTIPLO**. XXIV Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. Campo Grande: INTERCOM - Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. 2001. p. 1-14.

- RAGINS, B. R.; CORNWELL, J. M. Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. **Journal of Applied Psychology**, 86, n. 6, 2001. 1244-1261.
- SARAIVA, L. A. S. METONÍMIA DE UM EXTERMÍNIO: A VIOLÊNCIA CONTRA A POPULAÇÃO LGBT. **FAROL - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, 3, n. 7, 2016. 762-777.
- SILVA, A. S. D. **Marchando pelo arco-íris da política: A Parada Orgulho LGBT na Construção da Consciência Coletiva dos Movimentos LGBT no Brasil, Espanha e Portugal**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, p. 1-636. 2006.
- SILVA, L. L. D. The Evolution of the AIDS Illness and the Polarisation of Values. **Journal of Homosexuality**, 25, n. 3, 1993. 293-306.
- SIQUEIRA, M. V. S.; FERREIRA, R. C.; ZAULI-FELLOWS, A. **Gays no Ambiente de Trabalho: uma Agenda de Pesquisa**. XXX Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Salvador-BA: ANPAD. 2006. p. 1-16.
- SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A. DIVERSIDADE E IDENTIDADE GAY NAS ORGANIZAÇÕES. **Gestão.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, 4, n. 3, 2006. 69-81.
- TROIDEN, R. R. Homosexual identity development. **Journal of Adolescent Health Care**, 9, n. 2, 1988. 105-113.
- VARELLA, D. DNA e homossexualidade. **Carta Capital**, 2015. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/revista/872/dna-e-homossexualidade-4811.html>>. Acesso em: 10 Junho 2018.